

## Von der Frühverrentung bis zur Rente mit 67: Der Wandel des Altersübergangs von 1990 bis 2012

Brussig, Martin; Knuth, Matthias; Mümken, Sarah

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Monographie / monograph

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
transcript Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Brussig, M., Knuth, M., & Mümken, S. (2016). *Von der Frühverrentung bis zur Rente mit 67: Der Wandel des Altersübergangs von 1990 bis 2012*. (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 187). Bielefeld: transcript Verlag.  
<https://doi.org/10.14361/9783839434291>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

### Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more Information see:  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Martin Brüssig, Matthias Knuth,  
Sarah Mümken

## Von der Frühverrentung bis zur Rente mit 67

Der Wandel des Altersübergangs  
von 1990 bis 2012

Martin Brussig, Matthias Knuth, Sarah Mümken  
Von der Frühverrentung bis zur Rente mit 67

## Editorial

Die Reihe »Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung« bietet einem breiten Leserkreis wissenschaftliche Expertise aus Forschungsprojekten, die die Hans-Böckler-Stiftung gefördert hat. Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB. Die Bände erscheinen in den drei Bereichen »Arbeit, Beschäftigung, Bildung«, »Transformationen im Wohlfahrtsstaat« und »Mitbestimmung und wirtschaftlicher Wandel«.

»Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung« bei transcript führt mit fortlaufender Zählung die bislang bei der edition sigma unter gleichem Namen erschienene Reihe weiter.

**Martin Brussig** (Dr. phil.), geb. 1967, leitet die Forschungsabteilung »Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität« am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen.

**Matthias Knuth** (Prof. Dr.), geb. 1949, ist Research Fellow am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen und Vorsitzender der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF).

**Sarah Mümken** (Dr. phil.), geb. 1981, forscht und lehrt an der Jade Hochschule Oldenburg im Bereich Public Health.

MARTIN BRUSSIG, MATTHIAS KNUTH, SARAH MÜMKEN

# **Von der Frühverrentung bis zur Rente mit 67**

**Der Wandel des Altersübergangs von 1990 bis 2012**

**[transcript]**

© **Martin Brussig, Matthias Knuth, Sarah Mümken**

Erschienen im transcript Verlag 2016



Dieses Werk ist lizenziert unter der

**Creative Commons Attribution 4.0 (BY).**

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.

(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>)

Die Bedingungen der Creative Commons Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z.B. Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

#### **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Umschlagkonzept: Kordula Röckenhaus, Bielefeld

Umschlagabbildung: Photographee.eu / Fotolia.com

Satz: Michael Rauscher, Bielefeld

Printed in Germany

Print-ISBN 978-3-8376-3429-7

PDF-ISBN 978-3-8394-3429-1

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier mit chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

Besuchen Sie uns im Internet: <http://www.transcript-verlag.de>

Bitte fordern Sie unser Gesamtverzeichnis und andere Broschüren an unter:  
[info@transcript-verlag.de](mailto:info@transcript-verlag.de)

# Inhalt

---

Abbildungsverzeichnis | 9

Tabellenverzeichnis | 15

## **1 Einleitung**

Ein radikaler und überraschender Wandel | 17

## **2 Altersübergang**

Begriff und Untersuchungskonzepte | 21

2.1 Der Begriff des Altersübergangs | 21

2.2 Forschungsfragen und Forschungsprobleme bei der Analyse von Altersübergängen | 23

2.3 Erklärungsansätze und Einflussfaktoren des Altersübergangs | 25

## **3 Der Wandel des institutionellen Umfelds | 33**

3.1 Einleitung: Der demografische Hintergrund | 33

3.2 Rentenpolitik | 36

3.2.1 Das Rentenreformgesetz 1992: Einführung von Abschlägen | 36

3.2.2 Weitere Rentenreformen in den 1990er-Jahren | 41

3.2.3 Rot-Grün: Rentenkonsens trotz Regierungswechsel? | 44

3.2.4 Die Anhebung der Regelaltersgrenze | 49

3.2.5 Epilog: Das Rentenpaket der zweiten Großen Koalition | 52

3.3 Arbeitsmarktpolitik | 55

3.3.1 Zielsetzungen der Arbeitsmarktpolitik

in Bezug auf ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer | 56

3.3.2 Lohnersatzleistungen für Ältere | 56

3.3.3 Aktive Arbeitsförderung | 64

3.3.4 Zwischenfazit | 68

3.4 Zusammenfassung: Widersprüchliche Signale aus der Renten- und Arbeitsmarktpolitik | 70

## **4 Veränderungen in der späten Erwerbsphase | 73**

- 4.1 Einleitung: Vielfältige Aspekte der Alterserwerbstätigkeit | 73
- 4.2 Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt seit 1990 | 73
- 4.3 Erwerbsbeteiligung Älterer | 80
- 4.4 Erwerbsaustrittsalter | 86
- 4.5 Beschäftigungsformen | 93
- 4.6 Besonderheiten in Branchen und Berufsfeldern | 101
- 4.7 Beschäftigungslosigkeit am Ende des Erwerbslebens | 109
  - 4.7.1 Leistungsbezug unter erleichterten Voraussetzungen | 112
  - 4.7.2 Definition von Arbeitslosen im SGB II | 114
  - 4.7.3 Erwerbslosigkeit | 116
- 4.8 Erwerbstätige Rentnerinnen und Rentner | 122
- 4.9 Zusammenfassung: Starke Veränderungen im Niveau der Alterserwerbstätigkeit und hohe Konstanz in den Unterschieden | 127

## **5 Betriebliche Personalstrategien | 129**

- 5.1 Einleitung: Betriebe als Taktgeber von Beschäftigungschancen | 129
- 5.2 Betrieblicher Strukturwandel | 130
- 5.3 Betriebliche Personalpolitik zum längeren Verbleib von älteren Beschäftigten | 135
- 5.4 Altersteilzeit als Instrument der Personalpolitik | 143
- 5.5 Neueinstellungen älterer Beschäftigter | 156
- 5.6 Zusammenfassung: Vergleichsweise wenig Veränderungen in betrieblichen Personalpolitiken | 166

## **6 Gesundheit und Beschäftigungsbedingungen Älterer | 169**

- 6.1 Einleitung: Veränderung gesundheitlicher Selbsteinschätzung und ihr Zusammenhang mit der Erwerbsbeteiligung | 169
- 6.2 Arbeitsbedingungen und Gesundheit der älteren Erwerbstätigen | 173
  - 6.2.1 Wandel der Arbeitsbedingungen | 175
  - 6.2.2 Belastungswahrnehmung | 186
  - 6.2.3 Gesundheitseinschätzung im Altersvergleich | 189
  - 6.2.4 Gesundheitliche Beschwerden | 190
  - 6.2.5 Interesse am Vorruhestand | 195
- 6.3 Zusammenfassung: Gesundheitsgerechte Arbeit ist notwendig | 199

## **7 Arbeitsmarktpolitik für Ältere | 201**

- 7.1 Einleitung: Zielkonflikte in der Arbeitsmarktpolitik gegenüber Älteren | 201
- 7.2 Arbeitslosigkeit Älterer | 202
  - 7.2.1 Entwicklung und Anteil der Arbeitslosigkeit Älterer | 203



- 7.2.2 Die Verteilung der älteren Arbeitslosen nach Rechtskreisen | 206
- 7.3 Die arbeitsmarktpolitische Förderung Älterer im Zeitverlauf | 207
  - 7.3.1 Die Entwicklung des Anteils Älterer an der arbeitsmarktpolitischen Förderung | 208
  - 7.3.2 Förderung Älterer im Wandel der Arbeitsmarktpolitik | 210
- 7.4 Beteiligung Älterer an einzelnen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten | 213
  - 7.4.1 Berufliche Weiterbildung als Instrument der aktiven Arbeitsförderung | 213
  - 7.4.2 Lohnkostenzuschüsse zur Förderung der Einstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt | 216
  - 7.4.3 Entgeltsicherung | 218
  - 7.4.4 Geförderte Beschäftigung | 219
  - 7.4.5 Das Bundesprogramm »Perspektive 50plus« | 224
- 7.5 Perspektive »60plus«? | 226
- 7.6 Zusammenfassung: Die allmähliche und unvollständige Ablösung einer ausgliedernden durch eine integrierende Arbeitsmarktpolitik | 229

## **8 Veränderungen beim Rentenzugang | 231**

- 8.1 Einleitung: Rentenrechtliche Voraussetzungen für den Übergang in Altersrente | 231
- 8.2 Rentenzugangsalter | 241
- 8.3 Übergang in Altersrente und Übergangskonstellationen | 250
- 8.4 Rentenzahlbeträge, Abschläge und Übergangskonstellationen | 260
- 8.5 Erwerbsminderungsrenten, Altersübergang und Arbeitslosigkeit | 263
  - 8.5.1 Die zweistufige Erwerbsminderungsrente – versicherungsrechtliche Voraussetzungen | 264
  - 8.5.2 Inanspruchnahme von Erwerbsminderungsrenten | 267
  - 8.5.3 Erwerbsminderungsrente und Arbeitsmarkt | 271
  - 8.5.4 Erwerbsminderungsrente und Altersübergang – Ausweichreaktionen erkennbar? | 276
- 8.6 Zusammenfassung: Der große Einfluss rentenrechtlicher Regelungen auf das Übergangsgeschehen | 277

## **9 Die Zukunft des Altersübergangs | 281**

- 9.1 Zusammenfassung der Befunde | 281
  - 9.1.1 Politischer Wandel | 281
  - 9.1.2 Alterserwerbsbeteiligung | 282
  - 9.1.3 Betriebliche Personalstrategien | 283
  - 9.1.4 Arbeitsmarktpolitik | 284
  - 9.1.5 Rentenpolitik | 285

- 9.2 Neue Herausforderungen | 288
  - 9.2.1 Länger arbeiten | 289
  - 9.2.2 Flexible Altersübergänge | 290
  - 9.2.3 Alterssicherung | 291
- 9.3 Forschungsbedarf | 292
  - 9.3.1 Gesundheit, Arbeitsbelastungen und Altersübergang | 292
  - 9.3.2 Soziale Ungleichheit | 293
  - 9.3.3 Internationaler Vergleich | 294
  - 9.3.4 Der Wert des Alters | 295

Literatur | 297

Auflistung aller Altersübergangs-Reporte | 323

Der Beirat des Forschungsprojekts | 327

Die Autorinnen und Autoren | 329

## Abbildungsverzeichnis

---

- Abbildung 3.1: Altersaufbau der Bevölkerung (1990) | 34
- Abbildung 3.2: Altersaufbau der Bevölkerung (1980–2015) | 35
- Abbildung 3.3: Die Anhebung der Altersgrenzen in der Rentenversicherung | 50
- Abbildung 4.1: Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit in Ost- und Westdeutschland (1991–2011) | 75
- Abbildung 4.2: Beschäftigungsformen (1991–2011) | 77
- Abbildung 4.3: Entwicklung der Alterserwerbsbeteiligung 55- bis 64-Jähriger in Deutschland (verschiedene Gruppen, 1991–2012) | 81
- Abbildung 4.4: Altersstruktur der älteren Bevölkerung und der 55- bis 64-jährigen Erwerbstätigen (1996 und 2006) | 84
- Abbildung 4.5: Erwerbstätigenquoten der 25- bis 54-Jährigen (verschiedene Gruppen, 1991–2012) | 85
- Abbildung 4.6: Altersunterschied (Age Gap) in den Erwerbstätigenquoten der 55- bis 64-Jährigen gegenüber den 25- bis 54-Jährigen (verschiedene Gruppen, 1991–2012) | 86
- Abbildung 4.7: Altersspezifische Erwerbsbeteiligung im Kohortenvergleich | 87
- Abbildung 4.8: Ermittlung des kohortenbezogenen Erwerbsaustrittsalters (Beispiel: Kohorte der 1941 Geborenen) | 91
- Abbildung 4.9: Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter zweier Kohorten (1941 und 1945) | 92
- Abbildung 4.10: Entwicklung der Beschäftigung von 55- bis 64-Jährigen in unterschiedlichen Beschäftigungsformen (1991–2011) | 95
- Abbildung 4.11: Entwicklung der Beschäftigungsformen der 55- bis 59-Jährigen sowie 60- bis 64-Jährigen (1991–2011) | 96
- Abbildung 4.12: Entwicklung der Beschäftigungsformen von 55- bis 64-jährigen Männern und Frauen in Westdeutschland (1991–2011) | 98
- Abbildung 4.13: Entwicklung der Beschäftigungsformen von 55- bis 64-jährigen Männern und Frauen in Ostdeutschland (1991–2011) | 99

- Abbildung 4.14: Beruflicher Strukturwandel der Wirtschaft (1991–2011) | 103
- Abbildung 4.15: Einteilung der Bevölkerung nach ihrer Beteiligung am Erwerbsleben im Mikrozensus | 110
- Abbildung 4.16: Arbeitslosen- und Erwerbslosenquote im Vergleich | 111
- Abbildung 4.17: Arbeitslose und Personen im erleichterten Leistungsbezug nach § 428 SGB III | 114
- Abbildung 4.18: Personen in Sonderregelungen für Ältere sowie ältere Arbeitslose nach Altersgruppen (Januar 2009 bis Dezember 2014) | 116
- Abbildung 4.19: Erwerbslosenquoten nach Altersgruppen (1995–2014) | 117
- Abbildung 4.20: Erwerbstätige, Erwerbslose und Nichterwerbspersonen in drei Altersgruppen (1991–2012) | 118
- Abbildung 4.21: Erwerbslosenquoten der 50- bis 69-Jährigen (ausgewählte Jahre) | 119
- Abbildung 4.22: Erwerbslosigkeit im Alter von 25 bis 54 Jahren, nach Geschlecht und Qualifikation (1991–2012) | 120
- Abbildung 4.23: Altersdifferenz in der Erwerbslosigkeit der 55- bis 64-Jährigen gegenüber den 25- bis 54-Jährigen, nach Geschlecht und Qualifikation (1991–2012) | 121
- Abbildung 4.24: Erwerbstätige zwischen 60 und 69 Jahren mit und ohne Rentenbezug (1996–2011) | 124
- 
- Abbildung 5.1: Verbreitung ausgewählter personalpolitischer Maßnahmen in Betrieben (2002–2011) | 139
- Abbildung 5.2: Teilnahmequoten an Weiterbildung, nach Alter (1991–2012) | 142
- Abbildung 5.3: Beschäftigte in Altersteilzeitarbeit (1996–2012) | 148
- Abbildung 5.4: Geförderte Altersteilzeitfälle (Bestand im Jahresdurchschnitt; 1996–2012) | 149
- Abbildung 5.5: Alterszusammensetzung der Altersteilzeitbeschäftigten (ausgewählte Jahre) | 152
- Abbildung 5.6: Anzahl der Neueintritte und Eintrittsrate von 55- bis 64-Jährigen (2002 und 2012) | 159
- Abbildung 5.7: Altersspezifische Eintrittsraten und Veränderung des BIP (2002–2012) | 160
- Abbildung 5.8: Eintrittsraten Älterer nach Region und Geschlecht (2002–2012) | 162
- Abbildung 5.9: Relative Eintrittsrate der Älteren (2002–2012) | 164
- Abbildung 5.10: Relative Eintrittsrate Älterer nach Geschlecht und Ost/West (2002–2012) sowie Qualifikation und Arbeitszeit (2002–2010) | 165

- Abbildung 6.1: Modell zum Zusammenhang von Arbeit, Gesundheit und Erwerbsteilhabe von Peter/Hasselhorn | 170
- Abbildung 6.2: Durchschnittliche Gesundheitseinschätzung von 55- bis 64-jährigen Männern und Frauen (1990–2012) | 171
- Abbildung 6.3: Prävalenz und Altersunterschiede physischer Belastungen (1986–2012) | 178
- Abbildung 6.4: Prävalenz und Altersunterschiede psychischer Belastungen (1986–2012) | 180
- Abbildung 6.5: Befristungsquote der abhängig Erwerbstätigen im Altersvergleich (1991–2012) | 182
- Abbildung 6.6: Anteil der Erwerbstätigen mit Wochenend-, Feiertags-, Abend-, Nacht- oder Wechselschichtarbeit an allen abhängig Erwerbstätigen (ohne Auszubildende) | 183
- Abbildung 6.7: Anteil derjenigen mit Arbeitszeiten am Wochenende oder Abend an allen abhängig Erwerbstätigen (ohne Auszubildende) | 183
- Abbildung 6.8: Tatsächliche Arbeitszeit nach Geschlecht, Alter und Beschäftigungsform | 184
- Abbildung 6.9: Physische Anforderungen nach der Belastungswahrnehmung | 187
- Abbildung 6.10: Psychische Anforderungen nach der Belastungswahrnehmung | 188
- Abbildung 6.11: Gesundheitseinschätzung der Erwerbstätigen nach Alter (2012) | 189
- Abbildung 6.12: Beschwerden und Inanspruchnahme ärztlicher/therapeutischer Dienste | 191
- Abbildung 6.13: Beschwerden im Alters- und Geschlechtervergleich | 193
- Abbildung 6.14: Beschwerden im Alters- und Berufsvergleich | 194
- Abbildung 6.15: Wunsch nach Vorruhestand in Abhängigkeit von der Berufsgruppe und nach Motiven differenziert | 196
- Abbildung 6.16: Der Wunsch nach Vorruhestand in Abhängigkeit von einer negativen Gesundheitseinschätzung und vom Renteneintrittsalter | 198
- Abbildung 7.1: Ältere Arbeitslose ab 50 Jahren im Vergleich zur Gesamtarbeitslosigkeit (1992–2012) | 203
- Abbildung 7.2: Verteilung der älteren Arbeitslosen (50 bis unter 65 Jahre) nach Rechtskreisen, Ost- und Westdeutschland (2007–2014) | 207
- Abbildung 7.3: Förderung Älterer in Relation zur Gesamtförderung und Arbeitslosigkeit (1997–2012) | 209

- Abbildung 7.4: Ältere ab 50 Jahren in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (Jahresdurchschnitt 1993–2012) | 210
- Abbildung 7.5: Ältere ab 50 Jahren in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (ohne Bundessonderprogramme, Bundesgebiet West und Ost, 1993–2012) | 212
- Abbildung 7.6: Ältere Teilnehmende und deren Anteil an beruflicher Weiterbildung (Jahresdurchschnitt 1997–2012) | 214
- Abbildung 7.7: Durch Eingliederungszuschüsse, Beschäftigungszuschüsse und Beschäftigungshilfen geförderte Personen ab 50 Jahren (Jahresdurchschnitt 1997–2012) | 217
- Abbildung 7.8: Durch Entgeltsicherung geförderte Personen ab 50 Jahren | 219
- Abbildung 7.9: Personen ab 50 Jahren in verschiedenen Formen geförderter Beschäftigung (Jahresdurchschnitt in West- und Ostdeutschland, 1993–2012) | 222
- Abbildung 7.10: Alterszusammensetzung der Teilnahme von älteren Frauen und Männern an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten (Jahresdurchschnitt 2006, 2008 und 2011) | 226
- Abbildung 7.11: Durchschnittliches Teilnahmevervolumen in Relation zur Arbeitslosenzahl nach Eintrittsalter (relatives Fördervolumen in Tagen; 2006 und 2011) | 228
- 
- Abbildung 8.1: Zugänge in Altersrenten und Bevölkerung im Alter zwischen 60 und 64 Jahren (1991–2012) | 237
- Abbildung 8.2: Zugänge in Altersrenten von Männern und Frauen in West- und Ostdeutschland im Alter zwischen 60 und 64 Jahren, 1991–2012 | 238
- Abbildung 8.3: Durchschnittliches Zugangsalter in Altersrenten (Männer und Frauen in West- und Ostdeutschland, 1991–2012) | 242
- Abbildung 8.4: Rentenzugangsalter von Männern nach Regionen (2010) | 243
- Abbildung 8.5: Rentenzugangsalter von Frauen nach Regionen (2010) | 244
- Abbildung 8.6: Entwicklung des Rentenzugangsalters bei Männern und Frauen nach Regionen (2005–2010, in Prozent) | 245
- Abbildung 8.7: Verteilung der Zugangsalter von Kohorten nach Männern und Frauen (Versichertenrenten, nur alte Bundesländer) | 247
- Abbildung 8.8: Altersspezifischer Rentenzugangskoeffizient mit 60 und 65 Jahren für Männer und Frauen in Ost- und Westdeutschland (1992–2011) | 249
- Abbildung 8.9: Übergangskonstellationen (2004–2012) | 257
- Abbildung 8.10: Übergangskonstellationen nach Geschlecht und Region (2004–2012) | 259
- Abbildung 8.11: Abschlüsse und Übergangskonstellationen (2004–2012) | 260

- Abbildung 8.12: Durchschnittliches Zugangsalter und Übergangskonstellationen (2004–2012) | 262
- Abbildung 8.13: Durchschnittliche Rentenzahlbeträge und Übergangskonstellationen (2004–2012) | 262
- Abbildung 8.14: Absolute und relative Häufigkeit von Neuzugängen in Erwerbsminderungsrente (1960–2012) | 268
- Abbildung 8.15: Absolute und relative durchschnittliche Zahlbeträge in der Erwerbsminderungsrente (1990–2011) | 269
- Abbildung 8.16: Häufigkeit von Zugängen in Erwerbsminderungsrente nach Regionen (2010) | 273
- Abbildung 8.17: Zugänge in Erwerbsminderungsrente, befristete Erwerbsminderungsrente sowie Umwandlungen in volle Erwerbsminderungsrente wegen verschlossenem Arbeitsmarkt und Arbeitslosenquote nach Raumordnungsregionen (2010) | 274
- Abbildung 8.18: Durchschnittsalter beim Zugang in Erwerbsminderungsrente (1990–2011) | 276





## Tabellenverzeichnis

---

- Tabelle 3.1: Übersicht über ausgewählte Rentenreformen (1990–2012) | 53
- Tabelle 3.2: Vorruhestandspassagen mit Kurzarbeit und verlängertem Arbeitslosengeldbezug (1988 ff.) | 59
- Tabelle 3.3: Vorruhestandspassagen mit Kurzarbeit und verlängertem Arbeitslosengeldbezug im Vergleich | 63
- Tabelle 4.1: Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter zweier Kohorten nach Region und Geschlecht | 93
- Tabelle 4.2: Entwicklung der Beschäftigungsformen von 55- bis 64-Jährigen nach Qualifikationsniveau (ausgewählte Jahre) | 100
- Tabelle 4.3: Die Blossfeld-Klassifikation im Überblick | 102
- Tabelle 4.4: Relativer beruflicher Strukturwandel in der Wirtschaft (1991–2010) | 104
- Tabelle 4.5: Relativer beruflicher Strukturwandel in der Wirtschaft bei westdeutschen Männern und Frauen (1991–2010) | 106
- Tabelle 4.6: Relativer beruflicher Strukturwandel in der Wirtschaft bei ostdeutschen Männern und Frauen (1991–2010) | 107
- Tabelle 4.7: Erwerbsquoten von Personen im Rentenalter (1996–2011) | 125
- Tabelle 5.1: Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in drei betrieblichen Produktions- und Dienstleistungsregimes | 136
- Tabelle 5.2: Durchschnittsalter von Altersteilzeitbeschäftigten und anderen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 55 bis 65 Jahren (ausgewählte Jahre) | 152
- Tabelle 5.3: Korrelation zwischen altersspezifischen Eintrittsraten und Veränderung des Bruttoinlandsprodukts (2002–2012) | 161

Tabelle 6.1: Zusammenhang zwischen Gesundheit und dem Erwerbsstatus  
»Nichterwerbspersonen« versus »Erwerbspersonen« (Referenzkategorie)  
nach dem Regressionsmodell | 172

Tabelle 7.1: Ältere Arbeitslose ab 50 bis unter 65 Jahren, Anteile und  
Arbeitslosenquoten (2008–2014) | 205

Tabelle 7.2: Entwicklung des Bundesprogramms »Perspektive 50plus«  
(2005–2012) | 225

Tabelle 8.1: Rentenarten und ihre Voraussetzungen (nur Altersrenten,  
Ende 2011) | 236

Tabelle 8.2: Studien über Einflussfaktoren auf den Rentenzugang (Auswahl) | 252

Tabelle 8.3: Arten des Übergangs | 253

Tabelle 8.4: Drei Konstellationen im Übergang in Altersrente | 254

Tabelle 8.5: Sozialstrukturelle Unterschiede nach Übergangskonstellationen  
(2010) | 256

# 1 Einleitung

## Ein radikaler und überraschender Wandel

---

Innerhalb von 20 Jahren wurde auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland ein Paradigmenwechsel zur Alterserwerbstätigkeit vollzogen, der sich in zwei Schüben entfaltete: Die Politik wandte sich im letzten Jahrzehnt des alten Jahrhunderts von der Frühverrentung ab, und im ersten Jahrzehnt des neuen Jahrhunderts stieg die Alterserwerbsbeteiligung in einem – auch im europäischen Vergleich – überraschend starken Ausmaß an. Die Alterung der Erwerbstätigen, die noch schneller vorstättenging als die Alterung der Bevölkerung insgesamt, ist vielleicht der gravierendste Wandel in der Sozialstruktur der Gegenwart. Dieser Wandel vollzog sich aber weitgehend unbemerkt von der öffentlichen Aufmerksamkeit, die sich zunächst auf die deutsche und später die europäische Einigung und die damit einhergehenden gesellschaftspolitischen Probleme richtete, z. B. den Umgang mit Massenarbeitslosigkeit, die Herausforderung durch die multiethnische Gesellschaft und Finanzierungsfragen des Sozialstaates. Die fehlende Aufmerksamkeit für den Wandel des Altersübergangs bedeutet jedoch keine breite Akzeptanz der Renten- und Arbeitsmarktreformen, im Gegenteil: Noch immer überwiegt die Ablehnung der »Rente mit 67«, und in keiner der großen politischen Parteien ist die Unterstützung für einen späteren Rentenbeginn unumstritten.

Wie hat sich der Wandel des Altersübergangs vollzogen? In welchen Schritten lief er ab, und wie haben die vielen Stellschrauben beim Übergang vom Erwerbsleben in Rente ineinandergegriffen? Dieses Buch zeichnet den Wandel des Altersübergangs differenziert nach. Dabei wird die These vertreten, dass es nicht ein übergreifender Plan oder ein geschlossenes Konzept war, mit dem alle Aspekte des Altersübergangs in den Blick genommen und mehr oder weniger gut bearbeitet wurden. Vielmehr waren Reformen der Rentenversicherung Ende der 1980er-Jahre der Ausgangspunkt, denen relativ spät – und weitgehend unabhängig von den Rentenreformen – Arbeitsmarktreformen hinzugefügt wurden, die als Teil einer »aktivierenden Sozialpolitik« wiederum ihren Widerhall in weiteren Rentenreformen fanden. Die Beschäftigten reagierten auf die durch die

institutionellen Veränderungen gesetzten Anreize zum Altersübergang. Allerdings begrenzen die Beschäftigungsmöglichkeiten und die Personalpolitik der Betriebe die Erwerbspersonen in ihren Anpassungsmöglichkeiten.

Den Wandel prägte zudem ein außerordentlich hohes Reformtempo: Die institutionellen Reformen wurden schrittweise eingeführt, aber sie veränderten die Rahmenbedingungen des Altersübergangs schneller, als die Gesamtheit der Beschäftigten ihr Verhalten anpassen konnte. Dies führte zu ausgeprägten sozialen Unterschieden im Altersübergang, die die künftigen Debatten um die Gestaltung von Altersübergängen prägen werden.

Dieses Buch behandelt folgende Fragen:

- Wie hat sich der Wandel des Altersübergangs vollzogen? Wie war die Abfolge einzelner Reformen, und in welchen Aspekten des Altersübergangs war eine schnelle, in welchen nur eine allmähliche Anpassung möglich?
- Warum vollzog sich innerhalb weniger Jahre eine Entwicklung, die von vielen zuvor als erstrebenswert, aber lange nahezu einhellig als utopisch angesehen wurde?
- Welche neuen sozialen Risiken sind durch den Paradigmenwechsel in der Alterserwerbstätigkeit entstanden?
- Haben die Zunahme der Alterserwerbsbeteiligung und die Verlängerung der Erwerbsphasen Grenzen, und wann sind sie erreicht?

Die hier entwickelte Klärung dieser Fragen bewegt sich in einem institutionalistischen Analyserahmen und betont das Ineinandergreifen von Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik. Aber obwohl der institutionelle Rahmen für alle Individuen einer Gesellschaft gleich ist, sind es die Übergänge vom Erwerbsleben in Rente nicht. Sie sind vielmehr sozial strukturiert. Der institutionalistischen Erklärung sind also Elemente hinzuzufügen, die diese individuellen Unterschiede plausibel machen können. Diese Elemente liegen in erster Linie in der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und den betrieblichen Personalstrategien. Sie liegen außerdem, wenngleich nicht in erster Linie, in den Haushalts- und Partnerschaftskontexten der älteren Erwerbstätigen.

### **Zum Forschungsprojekt »Altersübergangs-Monitor«**

Die Analysen dieses Buches basieren auf einem Forschungsprojekt mit dem Titel »Altersübergangs-Monitor – ein Berichtssystem zum Übergang von Erwerbstätigkeit in den Ruhestand«, das von 2003 bis 2014 von der Hans-Böckler-Stiftung und ab 2005 bis 2014 zusätzlich vom Forschungsnetzwerk Alterssicherung der Deutschen Rentenversicherung Bund gefördert wurde. Ziel des Altersübergangs-Monitors war, ein zeitnahes und differenziertes Bild der Altersübergangs-

prozesse nachzuzeichnen. Als das Projekt von Matthias Knuth in den Jahren 2000 bis 2003 konzipiert wurde, schien sich ein Wandel des Altersübergangs bereits abzuzeichnen, weil die rentenpolitischen Weichenstellungen einen entsprechenden Weg vorgaben. Doch es war unbekannt – und sollte Gegenstand der Beobachtung sein –, in welchem Tempo und für welche Gruppen sich der Altersübergang verändert und wie sich die Pfade des Übergangs in den Ruhestand in ihrer Bedeutung und Struktur verschieben.

Hinzu kam ein weiterer, für die Analysen ganz entscheidender Punkt: Zwar lag eine Vielzahl von Daten vor, die zur Analyse des Altersübergangs genutzt werden konnten und mit denen in der Öffentlichkeit und Politik bereitwillig hantiert wurde. Doch diese Daten erwiesen sich bei näherem Hinsehen als weniger aufschlussreich als zunächst vermutet. Zum einen handelt es sich oft um Querschnittsdaten, die Auskunft über einen Zustand in einem bestimmten Jahr geben, etwa das Durchschnittsalter aller Neurentnerinnen und -rentner eines Jahres. Aus diesen Daten lassen sich keine Übergangspfade ablesen; durch ihren Querschnittscharakter unterliegen sie außerdem demografischen Verzerrungen.

Zum Zweiten produzieren die beiden relevanten Sozialversicherungen bzw. die Grundsicherung jeweils eigene Daten, die nicht miteinander verknüpft sind. Für die Analyse des Altersübergangs kommt es aber darauf an, gerade die Schnittstellen und Übergänge von Personen aus z. B. der Arbeitslosenversicherung in die Rentenversicherung nachzuvollziehen. In diesem Punkt hat sich die Datenlage entscheidend verbessert, denn in die Laufzeit des Forschungsprojekts fiel der Auf- und Ausbau von Forschungsdatenzentren, in denen die Sozialdaten der Sozialleistungsträger für Forschungszwecke aufbereitet werden. Doch gerade die analytisch wertvollen Längsschnittdaten individueller Erwerbsverläufe haben das Problem, dass sie mit mehrjähriger Verzögerung erstellt und nicht laufend aktualisiert werden. Dies konfigurierte mit dem Anspruch des Altersübergangs-Monitors, die Veränderungen zeitnah am aktuellen Rand nachzuzeichnen.

Ein dritter Punkt ist, dass die Daten der Sozialversicherungsträger ein objektiviertes Bild der individuellen Versicherungsstatus bieten, aber damit die Bedingungen des Altersübergangs nur sehr unvollständig beschreiben. Denn die individuellen Entscheidungen zur Fortsetzung oder Aufgabe der Erwerbstätigkeit und des Übergangs in Rente werden geprägt durch individuelle Präferenzen und Ressourcen, Entscheidungen innerhalb der Familie sowie Beschäftigungschancen und Personalstrategien von Betrieben. Über diese Sachverhalte sagen die Sozialdaten nur sehr wenig aus. Es war deshalb erforderlich, die Datengrundlagen um Befragungsdaten von Betrieben und Personen zu ergänzen. Auch diese Daten sind nicht – oder nur in wenigen Ausnahmefällen – mit den Sozialdaten verknüpft. Zusammenfassend lagen also reichhaltige Daten vor, die aber durch ein analytisches

Verständnis des Übergangsgeschehens interpretativ zu verknüpfen waren. Dies war die zentrale methodische Herausforderung bei den Analysen zum Altersübergang.

Von Anfang an zielte das Forschungsprojekt darauf, die Ergebnisse der Öffentlichkeit in relativ kurzen Berichten, den »Altersübergangs-Reporten«, zur Verfügung zu stellen. Erst im Rückblick wird deutlich, dass diese Reporte in eine Zeit des grundlegenden Wandels des Altersübergangs fielen. Dieses Buch fasst diese Entwicklung zusammen und zeichnet sie aus der vorteilhaften Position, zurückschauen zu können, nach. Im Anhang ist eine vollständige Aufstellung aller Altersübergangs-Reporte zu finden, die nach wie vor an ihrer ursprünglichen Stelle im Internet abrufbar sind.

Das Forschungsprojekt hatte eine außergewöhnlich lange Laufzeit. Am Forschungsteam durchgängig beteiligt (2003–2014) waren Matthias Knuth, der das Projekt konzipierte, und Martin Brussig, der mit Projektbeginn zum Team dazustieß. Renate Büttner gehörte von 2003 bis 2007 dem Team an. Sascha Wojtkowski war zunächst als studentische Hilfskraft (ab 2003), später als wissenschaftlicher Mitarbeiter beteiligt (2007–2008). Sarah Mümken wirkte als wissenschaftliche Mitarbeiterin von 2010 bis 2014 mit. Einbezogen wurde auch eine Reihe von Praktikantinnen und Praktikanten, von denen wir uns besonders bei Katharina Eggers, Mirko Ribbat und Stefan Schillhabel bedanken. Gemeinsam erstellte das Projektteam 30 Altersübergangs-Reporte; einen weiteren Report steuerte Gerhard Bäcker bei.

Ein besonderer Dank des Forschungsteams geht an die Projektzuständigen aufseiten der Geldgeber, Sebastian Brandl und Claudia Bogedan für die Hans-Böckler-Stiftung sowie Uwe Rehfeld und Tim Köhler-Rama vom Forschungsnetzwerk Alterssicherung. Besonders hilfreich war die Zusammenarbeit mit der Statistik der Rentenversicherung und dem Forschungsdatenzentrum der Deutschen Rentenversicherung Bund; stellvertretend sei hierfür Reinhold Thiede, Edgar Kruse und Ralf Himmelreicher gedankt.

Das Projekt wurde von einem Projektbeirat begleitet, dem Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Gewerkschaft, der Rentenversicherung und der Bundesagentur für Arbeit angehörten. Eine Auflistung aller Beiratsmitglieder befindet sich im Anhang. Ihnen danken wir für die Unterstützung und zahllose Anmerkungen und Hinweise zur Interpretation unserer Befunde. Wir bedanken uns außerdem bei Michael Kühlen von der Hans-Böckler-Stiftung und bei Jürgen Hahnemann für die Unterstützung bei der Produktion des Buches sowie bei Bettina Mosler und Oya Baser für unermüdliche Korrekturarbeiten.

*Duisburg, im April 2016*  
*Martin Brussig, Matthias Knuth, Sarah Mümken*

## 2 Altersübergang

### Begriff und Untersuchungskonzepte

---

#### 2.1 Der Begriff des Altersübergangs

Der Begriff »Altersübergang« beschreibt den Übergang von Menschen aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand. Die Gesamtheit aller Altersübergänge bildet typische Strukturen aus – etwa hinsichtlich der Altersspanne, der Formen des Übergangs und der Gründe hierfür –, die sich innerhalb und zwischen Gesellschaften unterscheiden können und deshalb Ausdruck sozialer Differenzierung sind.

Wie der Eintritt in den Arbeitsmarkt nach der Schul- und Berufsausbildung gehört auch der Altersübergang zu den kritischen Übergängen im Lebensverlauf. Auch der Altersübergang ist biografisch zu »bewältigen«, also subjektiv in die eigene Deutung des zurückgelegten und weiteren erwarteten Lebens einzuordnen. Wie bei anderen kritischen Übergängen bestehen Risiken für die biografische Bewältigung des Altersübergangs. Im Kern bestehen die Risiken des Altersübergangs darin, dass ein Wechsel zwischen zwei unterschiedlichen Formen der Existenzsicherung erfolgt: von Erwerbstätigkeit auf dem Arbeitsmarkt, durch die Einkommen aus eigener Arbeit erwirtschaftet wird, hinüber zum Ruhestand, in der das Einkommen aus Transferleistungen besteht. Beide Formen der Existenzsicherung, Erwerbstätigkeit und Ruhestand, unterscheiden sich nicht nur in der Form und Höhe des Einkommens, sondern auch in den gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen, die die biografische Selbstdeutung beeinflussen. Risiken des Altersübergangs entstehen insbesondere dann, wenn die Integration in Erwerbstätigkeit schon aufgelöst wird, ohne dass bereits der Ruhestand erreicht ist. Sie können aber auch dann entstehen, wenn der Ruhestand gegen die individuellen Interessen »verordnet« wird.

Durch die Regulierung des Arbeitsmarktes und des Ruhestands ist die Abgrenzung zwischen Erwerbssphäre und Ruhestand wesentlich durch Altersgrenzen institutionalisiert. Diese Abgrenzung ist gesellschaftspolitisch umkämpft; sie wird beständig verhandelt, und von Zeit zu Zeit werden Altersgrenzen neu

justiert. Insbesondere durch die demografische Alterung und die steigende Lebenserwartung werden Fragen über die angemessenen Altersgrenzen aufgeworfen, deren Institutionalisierung auch die Verteilungsgerechtigkeit zwischen Generationen und Probleme der Finanzierbarkeit der Alterssicherung betrifft. Das Konzept des Altersübergangs zielt darauf, dessen gesellschaftliche Gestaltung und individuelle Bewältigung an der Grenze der Bereiche Erwerbstätigkeit und Ruhestand zu analysieren, die hinsichtlich der materiellen Existenzsicherung wie auch der sozialen Erwartungen grundverschieden sind.

Der Altersübergang ist nicht allein durch institutionelle Altersgrenzen definiert. Akteure handeln schon im Voraus in Kenntnis dieser Altersgrenzen. In einem konzeptionellen Sinne beginnt der Altersübergang, wenn individuelle Handlungen mit Blick auf den Ruhestand unternommen oder unterlassen werden, und er endet, wenn die Bindung an eine eventuelle weitere Erwerbstätigkeit vollständig aufgelöst ist, der »Ruhestand« also vollständig und irreversibel geworden ist. Dieses Begriffsverständnis des Altersübergangs zeigt zum einen an, dass der Altersübergang schon sehr lange vor dem Erwerbsaustritt und dem Ruhestandseintritt beginnen kann. Dadurch wird zweitens deutlich, dass Handlungen und Überlegungen zum individuellen Altersübergang zwar früh einsetzen können, mit zunehmendem Alter aber an Bedeutung gewinnen. So verstanden ist der Altersübergang eher ein am Beginn graduell einsetzender und am Ende allmählich auslaufender Prozess als eine zeitlich scharf bestimmte Phase oder gar ein einzelnes Ereignis. Drittens ist für das Konzept des Altersübergangs zentral, dass es sich um eine Lebensphase handelt, die mehrere Ereignisse beinhaltet, die zeitlich zusammenfallen können, aber nicht koinzidieren müssen. Der Altersübergang enthält zumindest den Erwerbsaustritt einerseits und den Ruhestandseintritt andererseits.

Viertens schließlich ist für den Altersübergang charakteristisch, dass verschiedene Akteure Beginn und Ende ein und desselben Altersübergangs auf unterschiedliche Weise definieren und mit Handlungsfolgen versehen können. In der Personalpolitik von Betrieben spielen Altersstrukturen mitunter eine erhebliche Rolle. Betriebe rechnen unter Umständen über lange Zeiträume mit dem Verbleib und Ausscheiden ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und führen auch deshalb Altersgrenzen für Neueinstellungen und Aufstiege ein. Unter Umständen stellen Betriebe einen älteren Bewerber nicht ein oder investieren nicht in seine Weiterbildung, weil sich die Investition wegen des von ihnen erwarteten Erwerbsausstiegs nicht mehr lohnt, während sich der betreffende Bewerber oder Mitarbeiter gerade deshalb um eine Einstellung bzw. Weiterbildung bemüht, weil er weiter erwerbstätig sein möchte.



Der Altersübergang ist mithin ein individueller Lebensabschnitt, der Erwerbsaustritt und Ruhestandseintritt als markante Ereignisse umfasst, dessen Beginn und Ende nicht scharf bestimmt sind und von verschiedenen Akteuren unterschiedlich definiert werden können und dessen subjektive Bedeutung sich im Lebensverlauf verändert. Die Altersspanne, innerhalb derer sich individuelle Prozesse des Übergangs von Erwerbstätigkeit in den Ruhestand vollziehen, ist daher nicht allein durch institutionelle Altersgrenzen gegeben. Mit der Verschiebung der Altersgrenzen und der Differenzierung von Altersübergängen verlagert sich das Ende in spätere Lebensjahre und weitet sich zeitlich aus. Die empirische und an sozialstrukturellen Unterschieden interessierte sozialwissenschaftliche Forschung nutzt als Lebensspanne für den Altersübergang das Alter zwischen ca. 55 und ca. 70 Jahren. Diese Spanne umfasst die Spätphase des Erwerbslebens und die ersten Jahre nach Erreichen des Lebensalters, das für eine Altersrente in der Rentenversicherung erforderlich ist.

## **2.2 Forschungsfragen und Forschungsprobleme bei der Analyse von Altersübergängen**

Wenn Altersgrenzen des Erwerbszwangs neu justiert und Reserven der gesellschaftlichen Erwerbsfähigkeit stärker ausgereizt werden, stellen sich die sozial strukturierten individuellen Unterschiede der Markt- und Erwerbsfähigkeit als soziale Risiken dar. Der Altersübergang ist sowohl Folge als auch Ursache sozialer Unterschiede und mithin Gegenstand soziologischer Forschung. Typische Fragestellungen sind:

- In welchem Lebensalter liegen Erwerbsaustritt und Rentenalter? Gibt es eine späte Erwerbsphase, und durch welche Besonderheiten und Arbeitsmarktrisiken ist sie gekennzeichnet? Gibt es umgekehrt ein frühes Rentenalter, das gegenüber dem späten Rentenalter noch Besonderheiten aufweist?
- Welche Formen des Altersübergangs lassen sich beobachten? Welche Rolle spielen verschiedene Formen der Nichterwerbstätigkeit – insbesondere Arbeitslosigkeit, Krankheit und sozialstaatliche Transferzahlungen – sowohl hinsichtlich ihrer Häufigkeit als auch ihrer Dauer im Altersübergang?
- Welche Gründe lassen sich für den Zeitpunkt und die Formen des Altersübergangs benennen? Welche Rolle spielen individuelle Wünsche und Handlungsmöglichkeiten, Arbeitsmarktchancen, betriebliche Strategien und sozialstaatliche Institutionen? Wie wirken verschiedene Akteure und Bedingungen

zusammen, in deren Ergebnis bestimmte Formen oder Muster des Altersübergangs zu beobachten sind?

- Welche Folgen haben Zeitpunkt und Form des Altersübergangs für den weiteren Lebenslauf, insbesondere für die soziale Sicherung im Alter, aber auch für die Gesundheit, Lebenszufriedenheit und Zeitverwendung?
- Welche sozialen Unterschiede bestehen, und wie stark wirken sich typische soziale Unterschiede – etwa hinsichtlich der Vermögensausstattung oder der Arbeitsmarktposition – auf Zeitpunkt, Form und Folgen des Altersübergangs aus?
- Welche Möglichkeiten bestehen zur sozialpolitischen Gestaltung von Altersübergängen, und mit welchen sozialpolitischen Zielen wird in Altersübergänge eingegriffen?
- Mit welchen gesellschaftlichen Diskursen werden Altersübergänge wahrgenommen und gedeutet, relevante soziale Unterschiede bewertet und die entsprechenden sozialpolitischen Gestaltungsmöglichkeiten kommentiert?
- Wie haben sich Altersübergänge im historischen Wandel verändert, und wie unterscheiden sie sich zwischen Gesellschaften?

Mit diesen Fragen ist ein weitreichendes Forschungsprogramm umrissen. Die Forschung hierzu sieht sich mit zumindest drei Problemen konfrontiert, die für empirische Forschung typisch, bei der Analyse von Altersübergängen aber besonders ausgeprägt sind.

Zum einen sind geeignete Indikatoren für den Altersübergang zu bestimmen. In Deutschland und im internationalen Vergleich spielt beispielsweise die Alterserwerbsbeteiligung eine herausgehobene Rolle. Streng genommen enthält die Alterserwerbsbeteiligung nur eine Information über die »Breite« der Erwerbsbeteiligung innerhalb eines bestimmten Altersspektrums, aber keine Information über den Zeitpunkt des Erwerbsaustritts. Wie in Kapitel 4.3 gezeigt wird, kann sich die Alterserwerbsbeteiligung verändern, ohne dass sich das Erwerbsaustrittsalter verändert. Das Erwerbsaustrittsalter wiederum ist insofern schwer zu bestimmen, als dass – im Unterschied zum Renteneintrittsalter – ungewiss ist, ob nach einem Erwerbsaustritt nicht irgendwann noch einmal eine neue Beschäftigung aufgenommen wird. Das Renteneintrittsalter ist demgegenüber eindeutig, aber dominant von Rentenzugangsmöglichkeiten geprägt. Wenn künftig kaum noch vorzeitig beziehbare Altersrenten bestehen und ein Renteneintritt überwiegend nur noch an der Regelaltersgrenze möglich ist, konzentrieren sich die Renteneintritte auf dieses Alter, ohne dass damit etwas über den Altersübergang im Sinne des Erwerbsaustritts und über die späte Erwerbsphase ausgesagt ist.

Zum Zweiten wirkt eine Vielzahl von Einflussfaktoren zusammen, die den Altersübergang prägen (siehe dazu auch Kapitel 2.3). Zum Teil interagieren diese Einflussfaktoren miteinander, zum Teil sind sie unabhängig voneinander. Beispielsweise genügt es nicht, allein die unterschiedlichen Möglichkeiten für einen vorzeitigen Renteneintritt zu beachten. Von Bedeutung sind auch arbeitsmarktpolitische Regelungen, die bei Arbeitslosigkeit oft erleichterte Bedingungen am Ende des Erwerbslebens vorsehen und eine Form des Ruhestands darstellen können. Einflussreich können auch altersspezifische Regelungen etwa bei der Zuerkennung einer Schwerbehinderung sein, die wiederum an Regelungen etwa zum Kündigungsschutz bzw. zur Weiterbeschäftigung und zum Rentenzugang geknüpft sein können. Neben Regelungen, die gewissermaßen horizontal miteinander verbunden sind, gibt es auch vertikale Verknüpfungen im Wechselspiel von gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen. Gesetzliche Regelungen entfalten ihre Wirkung unter Umständen erst aufgrund tarifvertraglicher bzw. betrieblicher Vereinbarungen, wie dies etwa bei der Altersteilzeitarbeit der Fall ist (siehe Kapitel 5.4).

Drittens überlagern sich beim Altersübergang Alterseffekte, Kohorteneffekte und historische Effekte. Es handelt sich beim Altersübergang um eine Phase im höheren Lebensalter. Mithin spielen alterstypische Effekte – nachlassende gesundheitliche Leistungsfähigkeit, Stabilität der erreichten Einkommens- und Vermögenslage, Wandel der familiären Verpflichtungen – eine Rolle für die Entscheidungen zum Erwerbsverhalten und Ruhestandsbeginn. Allerdings ändern sich Gesundheitschancen, materieller Wohlstand und Familienstrukturen, sodass sich Kohorteneffekte in Veränderungen im Altersübergang niederschlagen können. Dies gilt auch für historische Effekte, also etwa Veränderungen in den Erwerbschancen und in der sozialen Sicherung: Dass die Altersgrenzen für die Altersrenten in der Rentenversicherung in Deutschland über fast das gesamte 20. Jahrhundert hinweg sanken, hing nicht etwa mit einem sich verschärfenden Alterseffekt schwächer werdender Arbeitsfähigkeit der späteren Kohorten zusammen, aufgrund dessen ein früheres Rentenalter umgesetzt wurde, sondern mit den historischen Ereignissen einer stärker ausgebauten sozialen Sicherung im Alter.

## 2.3 Erklärungsansätze und Einflussfaktoren des Altersübergangs

Zur Analyse von Altersübergängen gibt es eine Vielzahl unterschiedlicher Erklärungsansätze und Forschungstraditionen, die sich in vier grundverschiedene Richtungen differenzieren lassen.

Spezifisch auf den Altersübergang bezogen ist die älteste Tradition, die *Lebenslaufforschung*, innerhalb derer die Idee vom institutionalisierten Lebenslauf eine besonders weite Verbreitung erfahren hat (Heinz 2007). In seinem klassischen Aufsatz zur »Institutionalisierung des Lebenslaufs« hat Kohli 1985 den Lebenslauf als ein Produkt gesellschaftlicher Modernisierung dargestellt. »Lebenslauf kann ähnlich wie Geschlecht als eine soziale Institution konzeptualisiert werden [...] im Sinne eines Regelsystems, das einen zentralen Bereich oder eine zentrale Dimension des Lebens ordnet« (Kohli 1985, S. 1). Dies ergibt sich aus der abnehmenden Zufälligkeit des Todes, der sich über eine lange historische Entwicklung hinweg auf das höhere Lebensalter konzentrierte und damit die Lebensspanne individuell und gesellschaftlich planbarer und gestaltbarer machte. Durch gesellschaftliche Differenzierung und Modernisierung gewannen kalendarische Altersgrenzen, ausgedrückt in vollendeten Lebensjahren, an Bedeutung (z. B. für Schulpflicht und Volljährigkeit), als deren Ergebnis sich die klassische Dreiteilung des Lebenslaufs in Vorerwerbsphase, Erwerbsphase und schließlich auch Nacherwerbsphase herausbildete.

Gerade der institutionalisierte Altersübergang ist für Kohli ein deutliches Beispiel für die Wirkmächtigkeit der Institution Lebenslauf. Denn im Altersübergang – und hier nicht nur bei den Regulierungen zum Rentenbeginn, sondern auch bei Höchstaltersgrenzen zur Ausübung von Beschäftigung, die in Tarifverträgen und beruflichen Ordnungen festgelegt sind – wird an starren Altersgrenzen festgehalten, welche sich an vollendeten Lebensjahren ausrichten, obwohl die normativen gesellschaftlichen Leitbilder bereits Prozesse der Individualisierung und der fallweisen Angemessenheit beim Zugang zu Sozialleistungen bzw. beim Ausschluss von Tätigkeiten betonen. Gründe für die Beharrungskraft starrer Altersgrenzen sind nicht nur verwaltungspraktische Vorteile, wenn eine Rente aufgrund des Alters und nicht allein aufgrund eines individuellen Nachweises fehlender Erwerbsfähigkeit beansprucht werden kann, sondern auch die Vorteile einer quasi-automatischen Alterssukzession für die betriebliche Personalarbeit und andere Bereiche, in denen Positionszuweisungen und die mit den Positionen verbundenen Chancen reguliert werden sollen. In der Tradition des institutionalisierten Lebenslaufs erscheint der Altersübergang als eine gesellschaftliche Regulierungsleistung bzw. als eine gesellschaftliche Lösung für das Problem, die Grenzen des Arbeitsmarktes in zeitlich-biografischer Hinsicht zu definieren (Kohli 2000).

In der empirischen Forschung eine größere Bedeutung gewonnen haben Forschungen, die unter der Bezeichnung der »Push-und-Pull-Ansätze« zusammengefasst werden. In diesen Forschungen erscheint der Altersübergang als ein individuelles Entscheidungsproblem, das im Wechselspiel von umweltseitigen

Anreizen, individuellen Ressourcen sowie individuellen Präferenzordnungen gelöst wird. Demnach gibt es Bedingungen, die den Verbleib in einem bestimmten Status erschweren und deshalb bewirken, dass Individuen aus diesem Status herausgedrängt werden (»Push-Faktoren«). Eine schlechte Gesundheit erschwert es beispielsweise, weiter erwerbstätig zu sein. Umgekehrt gibt es Bedingungen, die den Wechsel in einen anderen Status erleichtern oder attraktiv machen, weshalb ein derartiger Wechsel öfter oder schneller auftritt (»Pull-Faktoren«). Hohe individuelle Anwartschaften in der Alterssicherung beispielsweise bewirken, dass der Wechsel in den Ruhestand erleichtert wird. In welche Richtung derartige Bedingungen wirken und wofür genau sie Anreize setzen, hängt von der individuellen Präferenzordnung ab. Diesen Forschungen unterliegt daher ein mehr oder weniger ausgeprägter mikroökonomischer bzw. utilitaristischer Rahmen der rationalen Wahl (Coleman/Fararo 1992 bzw. aus einer ökonomischen Perspektive und auf das Problem des Altersübergangs bezogen: Stock/Wise 1990).

Der Ansatz ist wegen seiner empirischen Offenheit attraktiv. Faktoren beliebiger Art sowohl auf der individuellen als auch auf der institutionellen Ebene können in empirische Analysen integriert werden. Der Ansatz erscheint außerdem wegen der klaren Schlussfolgerungen attraktiv, die er naheulegen scheint und die darin bestehen, für ein gesellschaftspolitisch erwünschtes Ziel die Anreize entsprechend zu ändern – und das bedeutet beim Altersübergang die Bedingungen der materiellen Existenzsicherung aus eigener Erwerbstätigkeit oder sozialstaatlichen Leistungen. Dabei wird, und das ist eine häufige Kritik, das Vermögen von Individuen, auf Anreize zu reagieren, häufig überschätzt. Die Konzeptualisierung des Altersübergangs als ein Optimierungs- und Entscheidungsproblem erscheint deshalb mitunter als zu eng.

Ein weiteres Problem kommt hinzu, da in diesem Ansatz Übergänge (und deren Gründe aufgrund von Push und Pull) betont werden, während der Verbleib in Erwerbstätigkeit ebenso erklärungsbedürftig sein kann: Veränderungen beim Altersübergang sind nicht nur durch (spätere) Übergänge, sondern auch durch einen längeren Verbleib in Beschäftigung bzw. im Arbeitsmarkt geprägt. Statusstabilität wird weniger thematisiert als der Wechsel zwischen zwei Status. Ein späterer Renteneintritt setzt jedoch eine größere Stabilität der Erwerbstätigkeit voraus. Ob diese allein oder auch nur primär dadurch zu erreichen ist, dass die Anreize für Wechsel verringert werden – oder nicht wirksamer durch inhärente Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erreicht werden kann –, ist eine offene Frage.

In einem dritten Ansatz wird weniger die individuelle Präferenzordnung und die sich daraus ableitende Übergangsentscheidung thematisiert als vielmehr die *sozialstrukturelle Position* (Radl 2013). Es sind die – je nach Grundsatzentschei-

derung für eine spezifische Theorie der Sozialstrukturanalyse – positions- bzw. schicht- oder klassenspezifischen Ressourcen und Rechte, die Individuen in die Lage versetzen, ihren Altersübergang zu einem bestimmten Zeitpunkt und in einer bestimmten Form zu realisieren. Die beobachteten Übergänge erscheinen dann nicht notwendigerweise als frei gewählte Entscheidungen, die externen Anreizen folgen. Zu erklären ist folglich nicht nur, welche Ressourcen einen längeren Verbleib im Erwerbsleben erlauben oder einen Renteneintritt beschleunigen, sondern auch, auf welche Weise es zu den beobachteten sozialstrukturellen Unterschieden in der Verteilung von Ressourcen und Rechten gekommen ist. Die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit auch im höheren Erwerbsalter oder den Strukturwandel der Arbeitslosigkeit am Ende des Erwerbslebens wird man nur sehr unzureichend mit einem Wandel individueller Präferenzordnungen erklären können – obwohl dies sicher auch eine Rolle spielt – als vielmehr mit politischen Maßnahmen, die darauf zielen, die Ressourcen und Rechte, die an bestimmte Sozialstatus geknüpft sind, zu verändern – und damit auch die soziale Struktur einer Gesellschaft, indem etwa Arbeitslosigkeit politisch weniger akzeptiert wird, die Erwerbsteilhabe von Frauen gestärkt werden soll oder das Lebensmodell der Hausfrauenehe an Akzeptanz einbüßt.

Ein vierter Ansatz ist gegenüber dem sozialstrukturellen Ansatz, der Altersübergänge als ein Status- und Ressourcenproblem betrachtet, gewissermaßen skeptisch und betont demgegenüber kulturelle Faktoren bzw. interpretiert beobachtete Altersübergänge als Ausdruck einer »*Altersübergangskultur*«. Obwohl der Begriff der Altersübergangskultur seit Langem Bestandteil der Forschung ist (z.B. Guillemard/Argoud 2004), ist er wieder neu in die Forschung eingeführt worden (Jansen 2013), indem gezeigt wurde, dass die in einer Gesellschaft verbreiteten Normen und Werte zum Altersübergang mit dem tatsächlichen Verhalten beim Altersübergang korrespondieren. »Kultur« trägt den Doppelcharakter eines handlungsermöglichenden und handlungsbegrenzenden Interpretationsrahmens in sich, der von Individuen geteilt wird und nicht beliebig wählbar ist. Von den hier vorgestellten Ansätzen ist ein kulturalistischer Interpretationsrahmen derjenige, der am meisten dem Strukturalismus zuneigt, also der Vorstellung, dass es gesellschaftliche Strukturen gibt, die sich einer bewussten und gezielten Einflussnahme entziehen. In der praktischen Konsequenz erscheinen Veränderungen im Altersübergang dann nur allmählich und eher langsam möglich. Dafür sprechen zumindest die anhaltenden Unterschiede zwischen Gesellschaften, selbst wenn es – wie in Europa – übergreifende politische Absichten zur Anhebung der Alterserwerbstätigkeit und zum Aufschub des Erwerbsaustritts gibt.

Empirische Studien zum Altersübergang haben auf den Einfluss einer Reihe von Bedingungen aufmerksam gemacht. Sie lassen sich grob in Bedingungen des institutionellen Umfelds, der Beschäftigungsmöglichkeiten, der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und des Haushaltskontextes differenzieren (vgl. für aktuelle umfassende Übersichten Trischler 2014; Hasselhorn/Apt 2015).

Das *institutionelle Umfeld* umfasst die Regeln, die für den Verbleib eines Individuums in einem Status oder für einen Statuswechsel gelten. Je nach theoretischem Ansatz verkörpern Anreize oder Ressourcen und Rechte diese Regeln. Ihre Reichweite variiert: Einige Regeln umfassen nicht mehr als die Beschäftigten eines Betriebs, andere umfassen alle Beschäftigte im Geltungsbereich eines Tarifvertrags oder alle Angehörigen einer bestimmten Kohorte und wieder andere haben gesellschaftsweite Gültigkeit. Das institutionelle Umfeld wird oft mit verschiedenen Politikfeldern gleichgesetzt, insbesondere dem Rentenrecht, der Arbeitsmarktpolitik und dem Arbeitsrecht sowie der Tarifpolitik. In einem weiter gefassten Verständnis sind auch Kulturen und Diskurse dazuzurechnen.

Obwohl alle Akteure in einem gemeinsamen institutionellen Umfeld handeln, verfolgen sie unterschiedliche Interessen und versuchen, das institutionelle Umfeld – die bestehenden Regeln – für ihre Interessen zu nutzen. Was eine bestimmte Regel für das Handeln bedeutet, ist keineswegs immer klar. Akteure sind kreativ in der Nutzung der institutionellen Bedingungen, und selbst politische Maßnahmen, die explizit darauf zielen, Anreize für erwünschtes Handeln zu setzen, verändern dadurch nicht die Interessen und können deshalb auch nicht das Handeln in einer bestimmten Weise steuern. Wegen der Kreativität und Interessenbindung der Akteure wird das institutionelle Umfeld laufend geändert. Das institutionelle Umfeld ist eher eine Arena gesellschaftlicher Auseinandersetzungen als ein stabiler Handlungsrahmen. Aus diesem Grund ist die Widersprüchlichkeit des institutionellen Rahmens – etwa die Gleichzeitigkeit von aktivierender Arbeitsmarktpolitik und Frühverrentungsanreizen – eher der Normalfall als die Ausnahme (Heclo 1994).

Die *Beschäftigungsmöglichkeiten* umfassen Art und Anzahl der Arbeitsplätze, die für Erwerbstätige in der Endphase ihres Erwerbslebens zur Verfügung stehen. Dies hängt von der generellen Wirtschaftsstruktur einer Gesellschaft und darüber hinaus von der wirtschaftlichen Lage und arbeitsrechtlichen Bedingungen ab. Für bestimmte Tätigkeiten gibt es maximale (und minimale) Altersgrenzen. Von noch größerer Bedeutung sind Arbeitsbedingungen, die in einigen Arbeitsfeldern so beschaffen sind, dass die Tätigkeiten sehr oft schon vor Erreichen des Rentenalters aufgegeben werden müssen oder umgekehrt häufig auch noch danach ausgeübt werden können. Eine präzise Bestimmung der Faktoren ist Gegenstand aktueller Diskussionen (Bödeker et al. 2006; Brüssig/

Jansen/Knuth 2011), entzieht sich bislang aber einer ausreichend genauen Operationalisierung.

Eine wahrscheinlich noch wichtigere Komponente sind die konjunkturell schwankenden Beschäftigungsmöglichkeiten. Veränderungen in der Arbeitskräftenachfrage wirken sich schnell auf die Beschäftigungssituation der Älteren aus. Steigende Arbeitskräftenachfrage bei wirtschaftlichem Wachstum kann zu einem erheblichen Teil dadurch befriedigt werden, dass altersbedingte Ausgliederungen unterlassen werden. Sinkende Arbeitskräftenachfrage in der Wirtschaftskrise hat lange zu einer Ausgliederung gerade der Älteren geführt, weil die Frühverrentung eine bessere Absicherung als die Arbeitslosigkeit bot. Von allen hier angerissenen Einflussfaktoren ist die Rolle der konjunkturell bedingten Beschäftigungsmöglichkeiten die am wenigsten untersuchte, wenn es darum geht, den Wandel des Altersübergangs zu erklären.

Die *individuelle Beschäftigungsfähigkeit* beschreibt das individuelle Vermögen, eine gegebene Tätigkeit tatsächlich ausführen zu können. Dieses hängt maßgeblich von der körperlichen und seelischen Gesundheit ab und umfasst weitere Merkmale, die von Persönlichkeitsmerkmalen über Kompetenzen und Qualifikationen bis hin zu Erwerbsorientierungen reichen. Zu den am intensivsten untersuchten Fragen in diesem Themenfeld gehört, ob sich die individuelle Beschäftigungsfähigkeit altersbedingt verändert, und insbesondere, ob sie sich verschlechtert. Die Antworten fallen je nach untersuchtem Aspekt der Beschäftigungsfähigkeit (z.B. Gesundheit, Persönlichkeitsmerkmale, Kompetenzen), aber auch in Abhängigkeit vom Vergleichsmaßstab (z.B. geleisteter Output, erzielt Einkommen, Fehlerrate, Vorgesetzteneinschätzung) unterschiedlich aus.

Aus der Vielzahl der Ergebnisse (vgl. für Überblicksstudien etwa Skirbekk 2004; Börsch-Supan/Düzgün/Weiss 2005; van den Berg et al. 2009) lassen sich mit einiger Vergröberung zwei herausstellen. Zum einen sind beobachtete Alterseffekte, insbesondere ein altersbedingter Leistungsabfall, bei den meisten Beschäftigten in den meisten Dimensionen nicht in einem Ausmaß festzustellen, dass ein Rückzug aus Erwerbstätigkeit aus Altersgründen zwingend notwendig wäre. Die Anforderung nach Spitzenleistungen, die sich oft und gerade in körperlicher Hinsicht auf ein schmales und frühes Altersspektrum konzentrieren, ist eben keine Normalanforderung im Alltagsbetrieb. Zum Zweiten nehmen Unterschiede innerhalb einer Altersgruppe mit steigendem Alter zu. Die Leistungsfähigkeit von Personen in der Endphase ihres Erwerbslebens lässt sich noch schlechter generalisieren, als dies bei Jugendlichen der Fall ist.

Auch der *Haushaltskontext* deckt mehrere Aspekte ab. Er umfasst zum einen die finanzielle Situation, die ein Leben ohne Erwerbseinkommen auf Dauer mehr oder weniger gut ermöglicht. Hierzu gehören in erster Linie Rentenan-



sprüche unter Einschluss der Alterssicherung des Partners, aber auch die betriebliche und private Vorsorge, vorhandenes Vermögen wie auch umgekehrt bestehende Zahlungsverpflichtungen. Sieht man einmal von den Bezieherinnen und Beziehern ganz niedriger Renten ab (deren Alterssicherung oft primär anderen Quellen entstammt), zeigen empirische Studien wiederholt, dass betriebliche und private Vorsorge kumulierende statt ausgleichende Effekte haben: Wer eine gute gesetzliche Rente bezieht, kann mit höherer Wahrscheinlichkeit eine gute Absicherung aus der betrieblichen und privaten Vorsorge erwarten und umgekehrt (TNS Infratest 2012; Frommert 2012). Allerdings muss die finanzielle Situation im Haushaltskontext gesehen werden. Ehefrauen mit einer minimalen eigenen Rente sind oft – wie bereits in der Erwerbsphase – durch das Einkommen ihres Ehemannes versorgt, und diese Versorgung wirkt auch nach dem Tod des Ehemannes fort, indem eine Witwenrente als Anteil der Altersrente des Ehemannes an die Ehefrau gezahlt wird. »Haushaltskontext« meint aber auch, dass die Entscheidungsbildung über den Altersübergang nicht allein auf individueller Ebene geschieht, sondern häufig in Abstimmung der Ehepartner erfolgt, sodass auch der Altersübergang gemeinsam bzw. in enger zeitlicher Nähe erfolgt. Hieraus kann sich ein Übergangsverhalten ergeben, das eben nicht den Beschäftigungsbedingungen am individuellen Arbeitsplatz oder der eigenen Leistungsfähigkeit, dafür aber der Verknüpfung mit der Entscheidung des Ehepartners oder der Ehepartnerin unterliegt (Allmendinger 1990; Trischler/Kistler 2011b).



## 3 Der Wandel des institutionellen Umfelds

---

### 3.1 Einleitung: Der demografische Hintergrund

Abbildung 3.1 zeigt den Aufbau der Bevölkerung nach Einzelalter im Jahr 1990 in Form der klassischen, nach Geschlechtern getrennten Bevölkerungspyramide. Am unteren Ende zeigt sich bereits die Tendenz der Umwandlung der »Pyramide« in einen »Pilz«, das typische Bild alternder Bevölkerungen. Der mittlere Bereich umfasst die Bevölkerung im Alter von 20 bis unter 65 Jahren, die im Wesentlichen die Erwerbsarbeit der Gesellschaft trägt.

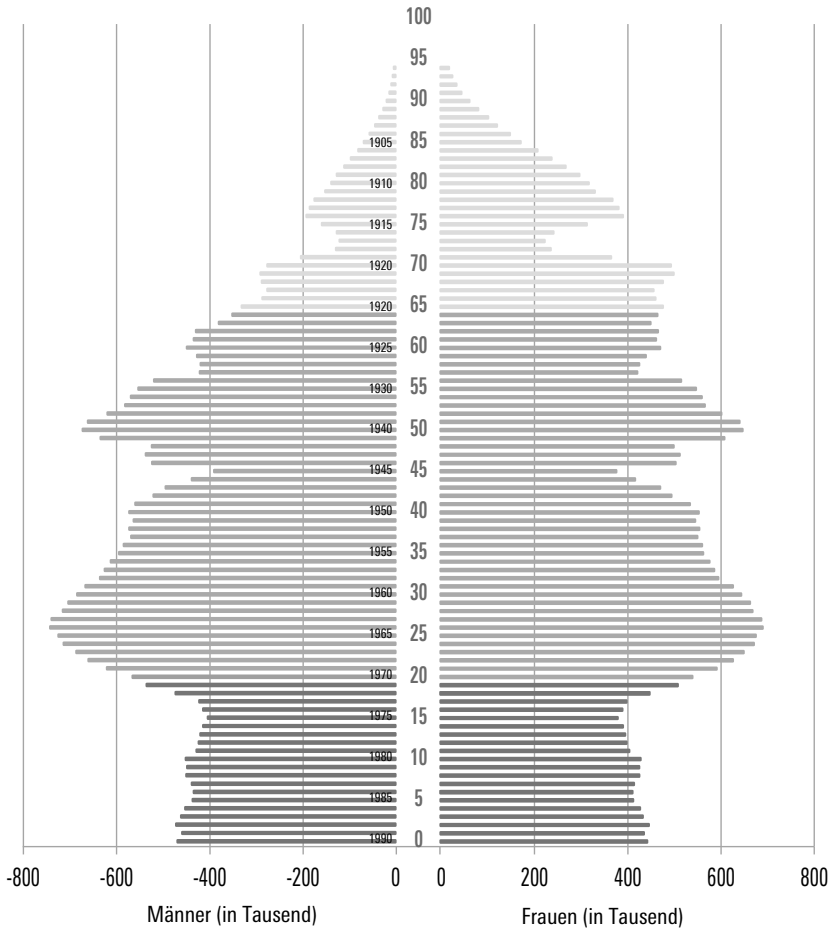
Für weitere Entwicklungen im Erwerbssystem sind die starken Unregelmäßigkeiten in der Besetzung der einzelnen Geburtskohorten relevant. Sie lassen die »Pyramide« eher aussehen wie einen »Tannenbaum« mit herausragenden Ästen und kahlen Stellen. Diese Besetzungsspitzen und -täler einzelner Geburtskohorten sind durch Kriegsereignisse, wirtschaftliche Krisen- und Blütezeiten sowie durch demografische Echo-Effekte<sup>1</sup> bedingt. Die demografischen Unregelmäßigkeiten wandern im Betrachtungszeitraum durch den Altersaufbau hindurch (Abbildung 3.2). Für die Rentenversicherung führt das zu Schwankungen der jährlichen Rentenzugänge, für das Erwerbssystem zu Schwankungen der Berufseinsteigerzahlen, der altersbedingten Austritte und des Erwerbspersonenpotenzials.

Auf den ersten Blick fällt der starke Anstieg des Anteils der 65-Jährigen und Älteren auf, der die Rentenpolitik seit den 1990er-Jahren bestimmt. Da aber gleichzeitig auch der Anteil der unter 20-Jährigen sinkt, nimmt der Anteil der für das Erwerbsleben relevanten Altersgruppe 20 bis unter 65 Jahre nicht so stark ab: Der Altersquotient steigt, während der Jugendquotient sinkt. Jedoch sind gesamtwirtschaftliche Einsparungen durch weniger zu versorgende und auszubildende Kinder und Jugendliche kaum für die Versorgung der Älteren

---

1 | Schwach besetzte Geburtskohorten erzeugen schwach besetzte Nachfolgenerationen. Dieser Effekt ist durch äußere Ereignisse oder vermeintliche Fertilitätsanreize nicht zu kompensieren.

Abbildung 3.1: Altersaufbau der Bevölkerung (1990)



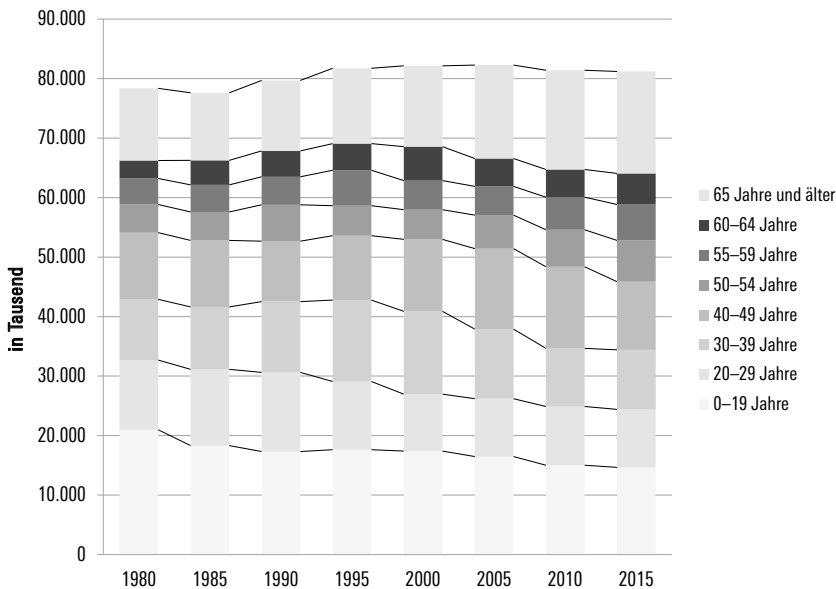
Quelle: Statistisches Bundesamt 2015, [www.destatis.de/bevoelkerungspyramide/#!y=1990&v=2&g](http://www.destatis.de/bevoelkerungspyramide/#!y=1990&v=2&g) (Abruf 28.12.2015).

zu mobilisieren, weil jeweils ganz unterschiedliche Finanzierungssysteme betroffen sind.

Hervorzuheben ist auch der zunächst (bis 1990) wachsende Anteil der Altersgruppe 20 bis unter 30 Jahre (1990 befinden sich die »Babyboomer« in dieser Altersgruppe), der bis 2000 dramatisch abfällt, um danach wieder leicht anzusteigen. Die Schwierigkeiten dieser Altersgruppe beim Arbeitsmarkteintritt waren eine wesentliche Rechtfertigung für die vorübergehende Ausweitung von Mög-

lichkeiten des vorzeitigen Erwerbsaustritts. Die Unregelmäßigkeiten im Altersaufbau bewirken, dass der Wandel der Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung keineswegs linear erfolgt. Dadurch ist z. B. die rentennahe bzw. für Frührenten infrage kommende Altersgruppe 60 bis unter 65 Jahre aktuell schwächer besetzt als im Jahr 2000.<sup>2</sup> Das macht es leichter, sie länger im Erwerbsleben zu halten, als es 2000 gewesen wäre.

Abbildung 3.2: Altersaufbau der Bevölkerung (1980–2015)<sup>3</sup>



Datenquelle: Statistisches Bundesamt 2015, [www.destatis.de/bevoelkerungspyramide](http://www.destatis.de/bevoelkerungspyramide), Abruf 28.12.2015 (eigene Berechnungen).

**2 |** Die für eine statische Darstellung unvermeidliche Vergrößerung lässt die dramatischen jährlichen Veränderungen in der Besetzung am Rande des Altersübergangs nur ansatzweise erkennen. Auf der interaktiven Webseite des Statistischen Bundesamtes ([www.destatis.de/bevoelkerungspyramide](http://www.destatis.de/bevoelkerungspyramide)) lässt sich dieses Jahr für Jahr und nach Einzelalter optisch nachvollziehen.

**3 |** Es ist darauf hinzuweisen, dass die Werte für 1980 bis 2010 Realwerte sind; lediglich für 2015 handelt es sich um eine Vorausberechnung, die durch die Zuwanderungen dieses Jahres überholt sein dürfte.

## 3.2 Rentenpolitik

Rückblickend war die Rede vom »Reformstau« gerade in der Rentenpolitik zu keinem Zeitpunkt seit 1990 gerechtfertigt. Der demografische Wandel, aber auch die Folgen der »Flexibilisierung« der Altersgrenzen in den 1970er-Jahren – tatsächlich die Absenkung der Altersgrenzen für Altersrenten – und die einsetzende Frühverrentungspolitik von Unternehmen in den 1980er-Jahren (Dohse/Jürgens/Russig 1982) setzten intensive Diskussionen um die Zukunft der Rentenversicherung in Gang. In einem Gutachten unter Mitwirkung von Prognos aus dem Jahr 1987 wurde ein Beitragssatz in der Rentenversicherung, der damals bei knapp 20 Prozent lag, auf bis zu etwa 30 Prozent im Jahr 2030 vorhergesagt. Übergeordnetes Ziel der rentenpolitischen Diskussionen war, angesichts erkennbar ungünstigerer Bedingungen als in der Vergangenheit die spannungsreiche Beziehung zwischen einer Begrenzung des Beitragssatzanstiegs und dem Absinken des Rentenniveaus so aufzulösen, dass die Renten ein akzeptables Leistungsniveau hatten, ohne die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu gefährden, für die sich die Sozialversicherungsbeiträge in den Lohnkosten bzw. Lohnnebenkosten niederschlagen.

Zu den Stellschrauben, um Beiträge und Leistungen der Rentenversicherung in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen, gehören die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für den Rentenbezug, also unter welchen Bedingungen und vor allem ab welchem Alter ein Rentenanspruch entsteht. Die Verlängerung der Erwerbsphasen wurde im Kontext der Rentenreformen etwa bis Ende der 1990er-Jahre eher als Mittel zum Zweck und weniger als ein eigenständiges Ziel der Rentenpolitik gesehen. Dies zeigte sich beispielsweise am Neustart der Altersteilzeit im Jahr 1996, deren erklärtes Ziel nicht etwa war, die Frühverrentungspolitik zu begrenzen, als vielmehr, die dabei entstehenden Lasten anders zu verteilen (siehe Kapitel 3.2.1 sowie 5.4).

In den rentenpolitischen Diskussionen vor allem bis 2001 dominierte die Frage der Alterssicherung. Für das Verständnis des Altersübergangs sind hingegen die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Alterserwerbsbeteiligung und deren Veränderung von besonderem Interesse. Der Schwerpunkt dieses Abschnitts liegt also auf der Frage, wie sich die rentenrechtlichen Rahmenbedingungen für die Alterserwerbstätigkeit verändert haben.

### 3.2.1 Das Rentenreformgesetz 1992: Einführung von Abschlägen

Unmittelbar vor der deutschen Einheit – und zufällig am 9.11.1989, dem Tag der Maueröffnung durch die ostdeutsche Regierung in Berlin – wurde das Renten-

reformgesetz 1992 (RRG 1992) im Deutschen Bundestag verabschiedet, das zum 1.1.1992 in Kraft treten sollte. Vorausgegangen waren Diskussionen seit Mitte der 1980er-Jahre, die nach der Bundestagswahl von 1987 an Fahrt gewonnen hatten und in denen auch die Grundsatzfragen einer steuerfinanzierten Grundrente und der Umstieg auf ein attraktiver erscheinendes Kapitaldeckungsverfahren diskutiert wurden (Schmähl 2011a, S. 60). Diese Positionen, die in Teilen der CDU (etwa durch Kurt Biedenkopf), der Grünen und der FDP vertreten wurden, konnten sich aber gegenüber den sozialpolitisch maßgebenden Vertretern aller Parteien im Bundestag sowie den Sozialpartnern und nicht zuletzt der Rentenversicherung selbst nicht durchsetzen. Stattdessen kam es zu einer »Reform im System« (Schmähl 2011a, S. 61), um die absehbar steigenden Kosten der Alterssicherung zwischen Beitragszahlenden und Rentenbeziehenden zu verteilen. Hierfür gelang es, sowohl in der parlamentarischen Abstimmung als auch in den vorausgehenden Verhandlungen einen breiten rentenpolitischen Konsens zwischen den beiden großen Parteien CDU/CSU und SPD herzustellen, der für die Rentenpolitik der Bundesrepublik bis dahin typisch war, ab Mitte der 1990er-Jahre jedoch zerfiel (Nullmeier 2011).

Bereits in den 1970er- und 1980er-Jahren war es zu Leistungseinschnitten gekommen. Diese erfolgten jedoch diskretionär und typischerweise im Zuge von Haushaltsbegleitgesetzen. Neu mit dem RRG 1992 war, dass »in diesem Gesetz eine explizite verteilungspolitische Zielvorstellung hinsichtlich des Rentenniveaus verankert wurde, indem Rentner in Zukunft – je nach Höhe ihrer Rentenansprüche – stets einen bestimmten Prozentsatz des jeweiligen aktuellen durchschnittlichen Nettoarbeitsentgeltes erhalten sollten, z. B. sollte eine Eckrente – der nun 45 (nicht mehr 40) Entgeltpunkte zugrunde liegen – 70 % erreichen. Im Unterschied zum primär fiskalisch und kurzfristig orientierten Krisenmanagement durch »Konsolidierungsmaßnahmen« sowohl sozial-liberaler Regierungen als auch der [damals] neuen christlich-liberalen Koalition sollte mit dem Gesetz zudem der Ausgabenzuwachs in der GRV nun im Rahmen eines Gesamtkonzepts begrenzt werden« (Schmähl 2011a, S. 64f.).

Während die Struktur der Altersrenten durch das RRG 1992 nicht verändert wurde – also die Differenzierung der Altersrenten in Regelaltersrente, Altersrente für Frauen, für Schwerbehinderte, für langjährig Versicherte sowie wegen Arbeitslosigkeit –, wurden die Altersgrenzen angehoben. Dies geschah durch die Einführung einer doppelten Altersgrenze: Die in der jeweiligen Rentenart gültige Altersgrenze wurde zur frühestmöglichen Altersgrenze, die um eine weitere, höher gelegene, Altersgrenze ergänzt wurde. Diese lag auf dem Niveau der Regelaltersrente bei 65 Jahren, die deshalb auch Regelaltersgrenze genannt wird; lediglich bei der Altersrente für Schwerbehinderte lag sie bei 63 Jahren. Mit die-

ser doppelten Altersgrenze wurden Rentenabschläge eingeführt, die sich danach bemaßen, wie viele Monate vor Vollendung der Regelaltersgrenze eine Altersrente beansprucht wurde. Die Abschläge gingen über den Zugangsfaktor in die Berechnung des Rentenanspruchs ein, der bei einem abschlagsfreien Rentenbeginn bei 1 liegt und für jeden Monat des vorzeitigen Rentenbeginns um 0,003 vermindert wird. Pro Kalendermonat eines vorzeitigen Rentenbezugs vermindert sich also der Rentenanspruch um 0,3 Prozent. Auf diese Weise wurde ein Alterskorridor für den Rentenzugang geschaffen, der mit der frühestmöglichen Altersgrenze beginnt und mit der abschlagsfreien Altersgrenze endet.<sup>4</sup> Begründet wurde diese rentenpolitische Innovation mit zwei fiskalischen Argumenten – dem Verhältnis von Beitragszahlenden und Rentenbeziehenden sowie der Rentenlaufzeit – und nicht mit einem genuinen Interesse an längeren Erwerbsphasen:

»Durch eine Flexibilisierung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit kann das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Beitragszahlern und Rentnern verbessert und damit können die demographisch bedingten Belastungen gemindert werden. [...] Die Altersgrenzen sollen in der Weise flexibilisiert werden, daß die Versicherten bis zu drei Jahre vor der für sie jeweils maßgebenden Altersgrenze eine Altersrente beziehen können. Dabei soll wegen der sonst entstehenden Vorfinanzierungskosten ein Rentenbezug vor den heute geltenden Altersgrenzen grundsätzlich nicht möglich sein. Die durch das Vorziehen bedingte längere Rentenlaufzeit soll durch einen Zugangsfaktor ausgeglichen werden, so daß aus einem vorzeitigen Rentenbezug im Vergleich zu anderen kein Vorteil mehr entsteht« (Fraktionen der CDU/CSU, SPD und FDP 1989, S. 144).

Gleichzeitig – und fiskalisch konsequent – wurden Zuschläge für einen Rentenbeginn nach Vollendung der Regelaltersgrenze geschaffen, um der kürzeren Rentenlaufzeit gerecht zu werden. Als ein weiteres Element neben den Alterskorridoren wurden Teilrenten eingeführt. Sofern die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind, können Renten auch als Halb- bzw. Zweidrittelrenten bezogen werden. Die Teilrenten waren seit Inkrafttreten des Rentenreformgesetzes am 1.1.1992 verfügbar. Die Abschläge hingegen wurden graduell und mit einer mehrjährigen Ankündigungsfrist eingeführt. Auf diese Weise wurde den rentennahen Jahrgängen, die bereits Planungen zum Altersübergang unternommen und vielleicht auch finanziell und arbeitsrechtlich bindende Vereinbarungen getroffen hatten, ein Vertrauensschutz gewährt, während die später betroffenen Jahrgänge Zeit eingeräumt bekamen, sich an die veränderten Rahmenbedingungen anzupassen.

---

4 | Streng genommen endet der Alterskorridor nicht an der Regelaltersgrenze, da Rentenzugänge nach Vollendung der Regelaltersgrenze mit Zuschlägen »belohnt« werden.



Ursprünglich war beabsichtigt, die abschlagsfreien Altersgrenzen für Personen des Geburtsjahrgangs 1937 und jünger jährlich zunächst in Dreimonatschritten und später in Sechsmonatsschritten anzuheben. Die Regelaltersgrenze von 65 Jahren wäre demnach 2012 als abschlagsfreie Altersgrenze erreicht worden (Fraktionen der CDU/CSU, SPD und FDP 1989, S. 144). Spätere Rentenreformen, insbesondere das 1996 beschlossene »Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetz«, haben die Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenzen erheblich beschleunigt, sodass die ursprünglich verabschiedete Variante des RRG 1992 nicht wirksam wurde. Stattdessen erhöhten sich die abschlagsfreien Altersgrenzen im Monatsrhythmus, d. h. pro später geborenem Monat stieg das abschlagsfreie Renteneintrittsalter um einen Monat. Auf diese Art wurde die Regelaltersgrenze nicht erst 2012, sondern bereits 2007 zur abschlagsfreien Altersgrenze der meisten vorzeitig beziehbaren Altersrentenarten.<sup>5</sup> Wie unten in den empirischen Analysen zur Erwerbstätigkeit und zum Rentenbeginn gezeigt, ging von der Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenzen ein erheblicher Druck auf verlängerte Erwerbsphasen aus, selbst wenn in diesem Zeitraum noch die Möglichkeit zu einem vorzeitigem abschlagsbehafteten Rentenzugang bestand.

Wurde die Einführung der Abschläge im RRG 1992 noch durch das Ziel der Flexibilisierung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit begründet, so fehlte eine Begründung für die Entscheidung, die Abschläge pro Monat des vorzeitigen Rentenbezugs auf exakt 0,3 Prozent festzusetzen. Diese summierten sich pro Jahr des vorzeitigen Rentenbezugs auf 3,6 Prozent und lagen in der maximalen Ausbaustufe bei einem um fünf Jahre vorgezogenen Rentenbezug (bei einem Rentenbeginn mit 60 Jahren und einer abschlagsfreien Altersgrenze von 65 Jahren) bei 18 Prozent des Rentenanspruchs. Erst nachdem große Teile der jährlichen Altersrentenzugänge von mehr als nur geringfügigen Abschlägen betroffen waren, also in den Jahren ab ca. 2001, setzten Diskussionen um die »richtige« Höhe der Abschläge ein (siehe hierzu Ohsmann/Stolz/Thiede 2004; Börsch-Supan 2004; Bäcker et al. 2009, S. 70–76 sowie Werding 2007 und Gasche 2012).

Für diese Frage ist zentral, welches Ziel mit den Abschlägen verbunden ist. Wissenschaftler der Rentenversicherung bezeichnen die Forderung, dass sie »versicherungsmathematisch fair« sein müssen, als Ziel (Ohsmann/Stolz/Thiede 2004). Aufgrund des vorzeitigen Bezugs sind die Rentenlaufzeiten länger als bei einem regulären Rentenbeginn. Die Kosten sind deshalb höher als bei einem ebenso hohen Rentenanspruch, der erst an der Regelaltersgrenze geltend

5 | Ausnahme war die Altersrente für Schwerbehinderte, die abschlagsfrei ab 63 Jahren zugänglich war.

gemacht wird. Der Rentenanspruch ist auf eine längere Rentenbezugszeit aufzuteilen. Dabei gilt: Je früher die Rente in Anspruch genommen wird, desto höher müssen die versicherungsmathematischen Abschläge sein, und je länger die Rentenbezugsdauer nach der Regelaltersgrenze ist, desto niedriger können die Abschläge sein, weil die Jahre bzw. Monate vor der Regelaltersgrenze weniger ins Gewicht fallen. Vor diesem Hintergrund scheinen die Abschläge in Höhe von 0,3 Prozent pro Monat niedrig bemessen zu sein. Berücksichtigt man aber, dass nach dem Tod von Rentenbeziehenden oft weiter Hinterbliebenenrenten gezahlt werden, verlängert dies gewissermaßen die Rentenlaufzeit der Ursprungsrente, wodurch die scheinbar niedrigen monatlichen Abschläge wiederum versicherungsmathematisch korrekt erscheinen (Clemens 2004).

Diese Überlegungen setzen voraus, dass die Lebenserwartung (und die Ansprüche von Hinterbliebenen) für vorzeitige und reguläre Altersrentnerinnen und -rentner gleich hoch ist. Dies ist jedoch keineswegs sicher. In neuerer Zeit gibt es Hinweise auf systematische Verzerrungen in der Lebenserwartung in Abhängigkeit vom Rentenbeginn (Kühntopf/Tivig 2007). Aus Gründen der Erwartungssicherheit für die Versicherten spricht jedoch einiges für langfristig stabile und konstante Abschläge. Aus versicherungsmathematischer Perspektive ist außerdem zu berücksichtigen, dass vorzeitige Renteneintritte in einem umlagefinanzierten Rentensystem das Verhältnis zwischen Beitragszahlenden und Rentenempfangenden belasten, das in die Kalkulation der Rentenbeiträge und Rentenansprüche eingeht.

ArbeitsmarktökonomInnen stellen hingegen nicht die versicherungsmathematische Neutralität als Perspektive der Rentenversicherung in den Mittelpunkt, sondern die Perspektive des Individuums. Abschläge gelten dann als »anreizneutral«, wenn die Barwerte der Renteneinkommen aus der vorgezogenen und der regulären Altersrente gleich hoch sind. Werden Abschläge unter dieser Maßgabe korrekt bestimmt, ergibt sich bei einer vorzeitigen Rente kein Einkommensvorteil (oder -nachteil). Die Entscheidung über den Zeitpunkt des Renteneintritts kann dann unbeeinflusst vom kumulierten Rentenwert getroffen werden. Jedoch wird von rational kalkulierenden Individuen der aktuelle Konsum höher bewertet als der künftig mögliche Konsum. In welchem Umfang dies der Fall ist, hängt von der sogenannten Zeitpräferenzrate ab. Aus ökonomischer Sicht ist der Kapitalmarktzins ein Maß für die Zeitpräferenzrate.<sup>6</sup> In diesem Sinne anreizneutrale Abschläge müssten also nicht nur die Tatsache der längeren

---

6 | In seiner umfangreichen Diskussion von Abschlägen hat Gasche (2012) zusätzlich das Konzept der »renditeneutralen« Abschläge vorgestellt, bei denen nicht die individuelle Zeitpräferenzrate, sondern ein Anlagegewinn zu besteuern wäre.

Rentenlaufzeit ausgleichen, sondern auch den vorzeitigen Rentenkonsum »besteuern«.

Die Ermittlung der entsprechenden Besteuerungssätze erweist sich als schwierig, weil zahlreiche Voraussetzungen beachtet werden müssen, führt aber in der Literatur regelmäßig zu dem Ergebnis, dass in den meisten Konstellationen die gültigen Abschläge zu niedrig sind. Zu den Problemen der Ermittlung der »anreizneutralen« Abschläge gehört, dass die Kalkulationen der Individuen über den Rentenbarwert, die individuellen Zeitpräferenzraten und deren Einfluss auf die Rentenzugangsentscheidung empirisch nicht bekannt sind. Ebenso wenig ist bekannt, ob und in welchem Umfang sich die Individuen bei ihrer Rentenzugangsentscheidung von diesen Parametern leiten lassen. Diese Frage ist von großer empirischer Bedeutung, da zu vermuten ist, dass Individuen den »Preis« der vorzeitigen Rente in ihre Altersübergangsentscheidung einfließen lassen und je nach individueller Situation bereit sind (oder sich damit abfinden müssen), mangels weiterer Beschäftigungsmöglichkeiten teils hohe Abschläge hinzunehmen.

### **3.2.2 Weitere Rentenreformen in den 1990er-Jahren**

Trotz der Unsicherheiten bei der Bestimmung der »korrekten« Abschläge wurde ihr Wert seit ihrer Einführung mit dem RRG 1992 nicht verändert. Wohl aber wurde in den dann folgenden Reformen mehrfach das Tempo bei der Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenze beschleunigt und außerdem teilweise die Altersgrenze für den frühestmöglichen Rentenbeginn angehoben. Dies geschah zunächst durch das »Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetz« (WFG 1996), das neben der beschleunigten Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenzen auch eine reduzierte Anrechnung beitragsfreier Ausbildungszeiten (Schule und Studium) beinhaltete. Das WFG 1996 fiel in eine Zeit, in der sich die fiskalischen Belastungen durch die deutsche Einheit mehr und mehr auf türmten. Diese wurden zu einem erheblichen Teil durch die Sozialversicherungen getragen und führten deshalb trotz steigender Lohnnebenkosten zu Leistungskürzungen. Wie weiter unten gezeigt wird, war die Frühverrentung ein zentrales Instrument zur Bewältigung der massiven Arbeitsplatzverluste in Ostdeutschland. Zudem warf die Einführung des Euro ihre Schatten voraus:

»Ein Grund für den mit dem WFG verfolgten Konsolidierungskurs stellt auch das Erreichen der für den Beitritt zur Währungsunion erforderlichen Kriterien dar. Für die Entscheidung über die für 1999 angestrebte Währungsunion, die im Frühjahr 1998 gefällt werden sollte, waren die Daten des Jahres 1997 maßgebend« (Schmähl 2011b, S. 177).

Ebenfalls 1996 wurde das Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand verabschiedet. Die Hauptstoßrichtung dieses Gesetzes war die Wiederbelebung der Altersteilzeitarbeit, die in erster Linie dadurch erreicht wurde, dass die Altersteilzeit auch »verblockt« werden konnte (siehe Kapitel 5.4). Ein wichtiges Element zur Förderung der Altersteilzeitarbeit war, dass Alterszeitarbeit nun – über den durch das Blockmodell realisierte vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess hinaus – einen Anspruch auf einen vorzeitigen Rentenbeginn erzeugte. Gesetzestechisch wurde dieser neue Rentenanspruch als eine Variante der früheren »Altersrente wegen Arbeitslosigkeit« gestaltet, die nun zur »Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit« wurde. In beiden Varianten galt eine gegenüber der Regelaltersrente verlängerte Pflichtbeitragszeit (15 statt fünf Jahre), und beide hatten dieselben vorzeitigen und abschlagsfreien Altersgrenzen sowie einen identischen Zeitplan zur Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenzen. Beide Varianten liefen zum selben Zeitpunkt aus, nämlich für Personen, die 1952 oder später geboren wurden.

Die Wiedereinführung der Altersteilzeitarbeit und die Einrichtung eines darauf abgestimmten Rententatbestands sind aufschlussreich für die seinerzeit dominierenden politischen Ziele hinsichtlich des Altersübergangs. Wie schon im RRG 1992 stand nicht ein politisches Interesse an verlängerten Erwerbsphasen im Vordergrund. Dominant war vielmehr das Interesse, die Kosten für betriebliche Strategien der Frühverrentung bei den Betrieben anzusiedeln und die Sozialversicherungen – insbesondere die Arbeitslosenversicherung – davon zu entlasten. Dies geschah just zu dem Zeitpunkt, zu dem die großen, nahezu ganze Geburtskohorten umfassenden und von der Arbeitslosenversicherung zu finanzierenden Ausgliederungsprogramme in Ostdeutschland geschlossen wurden (siehe Kapitel 3.3 sowie Kapitel 7). Mit der Ergänzung der bisherigen vorzeitig beziehbaren Altersrente wegen Arbeitslosigkeit um den Tatbestand der Altersteilzeitarbeit wurden nun Altersteilzeitbeschäftigte mit Blick auf die Rentenzugangsmöglichkeiten Arbeitslosen gleichgestellt, d. h. es entfiel jeder Anreiz für Altersteilzeitbeschäftigte, beim Rentenzugang den Umweg über die Arbeitslosigkeit zu nehmen.

Stand die Lastenverteilung der Frühverrentung im Vordergrund, so brachte das Altersteilzeitgesetz jedoch auch eine Änderung, die auf die Schließung der Frühverrentung und damit auf verlängerte Erwerbsphasen zielte, nämlich die Anhebung der frühestmöglichen Altersgrenze in der »Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeitarbeit« vom 60. auf das 62. Lebensjahr (eingeführt ab Jahrgang 1949 bis Jahrgang 1953, d. h. 1999 bis 2005). Hier findet sich zum ersten Mal eine Anhebung nicht nur der abschlagsfreien, sondern auch der frühestmöglichen Altersgrenze. Die Schließung der Frühverrentung

erstreckte sich damit nicht mehr nur auf den Anreiz, später in Rente zu gehen, sondern war eine »echte« Schließung des frühzeitigen Rentenbeginns. Jedoch betraf dies nur eine Rentenart, und für viele Personen bestanden nach wie vor Möglichkeiten des Rentenbeginns mit 60 Jahren, so z. B. für Frauen, die die Bedingungen für die Frauentalersrente erfüllten.

Die Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenzen ist später noch einmal beschleunigt worden, wie auch die vorzeitigen Altersgrenzen weiter auf 63 Jahre angehoben wurden. Schließlich wurde entschieden, die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit und die Frauentalersrente für nach 1951 Geborene auslaufen zu lassen. Dies betraf somit die Rentenarten, bei denen die Arbeitsmarktbeteiligung in der späten Erwerbsphase bzw. unmittelbar im Altersübergang Bestandteil der rentenrechtlichen Voraussetzungen war. In diesem Sinne hat sich das Rentenrecht von den Arbeitsmarktchancen abgekoppelt und »entflexibilisiert«. Die Instrumentalisierung des Rentenrechts zur Bewältigung von Arbeitslosigkeit am Ende des Erwerbslebens oder für die Bewältigung betrieblichen Strukturwandels wurde damit erschwert. Beschlossen wurden diese Änderungen bis zum Ende der Ära Kohl (bzw. des ebenso lang amtierenden Sozialministers Norbert Blüm, also der Ära Blüm), doch wegen der Vorlauf- und Implementationsphasen baute sich die Anhebung der Altersgrenzen über ein reichliches Jahrzehnt auf, bis sie 2012 vollendet war.

Der letzte Baustein in diesem Reformwerk zu den Altersgrenzen war das »Rentenreformgesetz 1999« (RRG 1999) von 1997, das sich hauptsächlich mit dem Leistungsniveau befasste. Es wurde ein »demografischer Faktor« eingeführt, mit dem der steigenden Lebenserwartung bzw. dem sich verschlechternden Verhältnis zwischen Beitragszahlenden und Rentenempfangenden Rechnung getragen werden sollte; zudem wurde die Berechnungsformel für die Rentenanpassung so verändert, dass das Rentenniveau langfristig sinken würde (Schmähl 2011b, S. 178–184).<sup>7</sup> Außerdem sollten die sogenannten »versicherungsfremden Leistungen« – Leistungsansprüche, die nicht auf Beiträgen aus versicherungspflichtiger Beschäftigung beruhen – vermehrt durch Bundeszuschüsse finanziert werden, wobei zwischen den Parteien umstritten war, aus welchem Steueraufkommen dies geschehen sollte (Mehrwertsteuer oder Mineralölsteuer).

Die Beratungen zum RRG 1999 fanden seit Anfang 1997 statt. Anders als bei früheren Rentenreformen ließ sich kein Konsens zwischen den beiden Volksparteien mehr herstellen: Die SPD wandte sich entschieden gegen die

---

7 | Der demografische Faktor wurde nach dem Regierungswechsel 1998 zwar abgeschafft, aber 2004 mit dem RV-Nachhaltigkeitsgesetz in leicht veränderter Gestalt wieder eingeführt.

Rentenniveausenkung, während CDU/CSU hinsichtlich der Finanzierung der versicherungsfremden Leistungen kompromisslos blieb. Wegen der geplanten Steuerzuschüsse und der damit verbundenen geänderten Steuersätze war die Zustimmung des Bundesrats erforderlich, der damals von SPD-regierten Ländern dominiert wurde. Doch die Interessen der Bundesländer stimmen nicht zwingend mit den Beschlüssen der Partei überein, der ein bestimmter Ministerpräsident oder eine Ministerpräsidentin angehört. Diese für das deutsche Regierungssystem typische Bindung von Bundestag und Bundesrat eröffnete eine Möglichkeit, die Rentenreform trotz des Dissenses zwischen den beiden Volksparteien zu verabschieden. Während Rudolf Dreßler, der maßgebende Sozialpolitiker der SPD, auf einer Auslandsreise weilte, vereinbarte der Ministerpräsident des Landes Niedersachsen und spätere Bundeskanzler Gerhard Schröder einen Kompromiss mit der Regierungskoalition, die dieser mit der Erhöhung der Mehrwertsteuer das Gewünschte zugestand und lediglich den Zeitpunkt auf die Zeit vor der nächsten Bundestagswahl festsetzte (Schulze/Jochem 2007, S. 685).

### **3.2.3 Rot-Grün: Rentenkonsens trotz Regierungswechsel?**

Am Ende der Ära Kohl/Blüm schien der parteiübergreifende Rentenreformkonsens erloschen, was sich auch darin bestätigte, dass die neu gewählte Koalition aus SPD und Bündnis 90/Die Grünen den gerade eingeführten demografischen Faktor zurücknahm sowie eine bereits beschlossene grundlegende Reform der Erwerbsminderungsrenten stoppte. Beides wurde aber noch während der Regierungszeit von Rot-Grün (1998–2005) erneut verabschiedet, sodass sich konstatieren lässt, dass alle im Bundestag vertretenen Parteien bis auf die PDS/Die Linke an wichtigen Beschlüssen zur Rentenpolitik in den Jahren 1990 bis 2012 aktiv beteiligt waren. Es gab weitgehende Übereinstimmungen bei den praktizierten Rentenreformen, allerdings ohne einen symbolisch gezeigten Rentenkonsens, sodass man von einem »Rentenkonsens durch die Hintertür« sprechen könnte.

In die Regierungszeit von Rot-Grün fielen zwei grundlegende Rentenreformen, die beide die Sicherungsziele der gesetzlichen Rentenversicherung betrafen (und darüber hinaus auch Anreize für Erwerbstätigkeit entfalteten), aber nicht auf den Altersübergang im engeren Sinne gerichtet waren; die nächste Änderung der Altersgrenzen fiel erst in die Zeit der dann folgenden Großen Koalition. Die erste grundlegende Rentenreform von Rot-Grün betraf die – gegenüber dem Gesetzentwurf der Vorgängerregierung nur geringfügig veränderte – Reform der Erwerbsminderungsrenten (siehe Kapitel 8.5), mit der der Schutz gegen Erwerbsminderung neu gestaltet wurde.

Erstens wurden die bisherigen Renten wegen Erwerbsunfähigkeit und Berufsunfähigkeit abgeschafft und durch Renten wegen teilweiser oder vollständiger Erwerbsminderung ersetzt. Ein Berufsschutz, d.h. die Bestimmung der Erwerbsfähigkeit anhand von Maßstäben des erlernten oder zuletzt ausgeübten Berufs (oder eines vergleichbaren Berufs), existiert seitdem nicht mehr; Bezugspunkt sind jetzt die üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Dadurch ist die Schwelle, um als teilweise erwerbsgemindert zu gelten, höher gelegt, als es bei der Berufsunfähigkeit der Fall war.

Zweitens wurde das Ausmaß der Erwerbsminderung anhand der Fähigkeit bestimmt, eine bestimmte Zeit pro Tag zur Arbeit imstande zu sein (weniger als drei Stunden für eine volle Erwerbsminderung, zwischen drei und weniger als sechs Stunden für eine teilweise Erwerbsminderung) – und nicht mehr, wie seit Gründung der Rentenversicherung und im Prinzip bis zur Reform, anhand des Verdienstpoteziels. Zwar hatte das Kriterium, ob es der gesundheitliche Zustand noch erlaubt, ein bestimmtes, in Relation zum Einkommen eines voll leistungsfähigen Versicherten in vergleichbarer Tätigkeit festzusetzendes Einkommen zu erwirtschaften, im Zuge der richterlichen Rechtsprechung schon seit den 1950er-Jahren an Bedeutung verloren. Doch mit der endgültigen Abkehr von der Einkommensbetrachtung hin zur Stundenbetrachtung veränderte sich auch das versicherte Risiko: weg von der Absicherung der Unfähigkeit, ein bestimmtes Einkommen durch Erwerbsarbeit zu erzielen, hin zur Absicherung der bloßen Unfähigkeit, erwerbstätig zu sein. Ein beliebig großer Einkommensrückgang aus gesundheitlichen Gründen stellt seitdem keinen Versicherungsfall mehr dar.

Drittens wurden auch bei Erwerbsminderungsrenten Abschläge eingeführt, um, wie die Gesetzesbegründung ausführte, Ausweichreaktionen Schwerbehinderter von der abschlagsbehafteten Altersrente für Schwerbehinderte in die bis dahin abschlagsfreie Erwerbsunfähigkeitsrente zu unterbinden. Ob Abschläge bei der Erwerbsminderungsrente zulässig sind, ist trotz eines entsprechenden Urteils des Bundessozialgerichts (Aktenzeichen B 4 RA 22/05 R) umstritten, beruht doch der Zugang zur Erwerbsminderungsrente in der Regel auf einem Rentenanspruch,<sup>8</sup> stets aber auch auf entsprechenden Gutachten von unabhängigen Sozialmedizinerinnen, und unterliegt damit nicht dem Willen des bzw. der Versicherten.

---

8 | Erwerbsminderungsrenten können auch aus Reha-Anträgen resultieren, zu denen Versicherte durch Krankenkasse, Arbeitsagentur oder Jobcenter verpflichtet werden können.

Von den Neuregelungen sind Versicherte betroffen, die nach dem 1.1.1961 geboren wurden, also zum Zeitpunkt der Reform das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten. Die älteren Jahrgänge wurden zwar nach dem alten Recht beurteilt, erhielten aber eine Rente, die sich an den neuen Bedingungen orientierte: Die »Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung aufgrund von Berufsunfähigkeit« ist – wie die »Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung« – eine halbe Rente, während die frühere »Berufsunfähigkeitsrente« eine Zweidrittelrente war.

Betraff die Reform der Erwerbsminderungsrente die Art des versicherten Risikos, die in ihrer grundsätzlichen Tragweite in der zeitgenössischen Diskussion kaum wahrgenommen wurde, so wurde die zweite grundlegende Reform vor und nach ihrer Einführung lebhaft diskutiert. Mit dem am 1.1.2002 in Kraft getretenen »Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens« (Altersvermögensgesetz), der sogenannten »Riester-Rente«, wurde eine kapitalgedeckte Ergänzung zur umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung geschaffen.

Die Integration kapitalgedeckter Bestandteile in die Rentenversicherung wurde teilweise schon seit den 1980er-Jahren gefordert. Das Kapitaldeckungsverfahren, wonach man nicht Ansprüche auf die Beiträge der jeweils nachfolgenden Generation von Beitragszahlenden erwirbt, sondern die selbst entrichteten Beiträge in einen Kapitalstock eingehen, aus dem die spätere Rente erwirtschaftet wird, gewann in der nachfolgenden Zeit und insbesondere in der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre an Popularität. Dazu beigetragen hat sicherlich ein besonders rasanter Anstieg der Börsenkurse in dieser Zeit, der sich allerdings als kurzlebig entpuppte. Doch die Befürworter des Kapitaldeckungsverfahrens betonten ohnehin nicht kurzfristige Börsengewinne, sondern verweisen auf langfristige Entwicklungen. Vor allem aber gilt das Kapitaldeckungsverfahren als weniger anfällig für die demografische Alterung, kann doch das Kapital exportiert und damit in demografisch jüngeren Volkswirtschaften wachstumsstark angelegt werden. (Umgekehrt sind die Wachstumschancen begrenzt, sofern die außenwirtschaftlichen Anlagemöglichkeiten rentenpolitisch eingeschränkt werden, um die eingezahlten Beiträge keinen übermäßigen Risiken auszusetzen.)

Insgesamt erwies sich der Zeitpunkt Anfang der 2000er-Jahre als äußerst günstig, um die ergänzende kapitalgedeckte Alterssicherung einzuführen. Sie wurde unter dem Namen des damals verantwortlichen Ministers für Arbeit und Soziales, Walter Riester, bekannt. Die »Riester-Rente« ist ein freiwilliger Sparplan zum Zweck der Alterssicherung, der staatlich zertifiziert, aber privatwirtschaftlich von Banken und Versicherungen angeboten und durchgeführt wird. Bei den genauen Bedingungen gibt es eine beträchtliche Varianz, etwa bei den Anlagemöglichkeiten, den mitversicherten Risiken und vermutlich auch den



erwirtschafteten Erträgen. Um ein staatliches Gütesiegel zu erlangen, darf das Kapital im Grundsatz erst ab Erreichen einer Altersgrenze verbraucht werden, und es muss – zumindest auch – als lebenslange Leibrente angeboten werden. Staatlich geprüfte Riester-Verträge werden öffentlich bezuschusst, zum einen mit Zuschüssen zu den Prämienzahlungen hauptsächlich für Beziehende kleiner und mittlerer Einkommen; zum anderen mindern die Beiträge das zu versteuernde Einkommen. Für Bezieherinnen und Bezieher höherer Einkommen ist diese Steuerersparnis größer als es die Zulagen wären.

Obwohl die Riester-Rente nach langen Diskussionen als eine freiwillige Zusatzversorgung eingerichtet wurde, wird für die Definition des Sicherungsziels der gesetzlichen Rentenversicherung und damit für die Berechnungen des Rentenniveaus eine flächendeckende Inanspruchnahme der Riester-Rente unterstellt, d. h. man geht davon aus, dass ein wachsender Beitrag des Einkommens in die zusätzliche Alterssicherung investiert wird (von 2002 bis 2008 von 1 Prozent auf 4 Prozent steigend). Nur unter dieser Bedingung wird sich der Lebensstandard im Alter aufrechterhalten lassen. Auf diese Weise konnten die Beiträge für die gesetzliche Rentenversicherung, die ja zur Hälfte von Arbeitgebern bezahlt werden, konstant bleiben. Entsprechend entwickelte sich als »neues Leitbild der deutschen Alterssicherung [die] Lebensstandardsicherung aus mehreren Säulen« (Rische 2011, S. 1165) von gesetzlicher, betrieblicher und privater Vorsorge.

Seit ihrer Einführung steht die Riester-Rente in der Kritik. Zwar gibt es keine umfassende Evaluation, die vorliegenden empirischen Analysen zeigen jedoch, dass die Zahl der Verträge stagnierte, lange bevor eine flächendeckende Durchdringung erreicht wurde. Relativ verbreitet sind Riester-Verträge einerseits bei Erwerbstätigen mit hohem Einkommen und andererseits auch dort, wo die staatlichen Zulagen einen hohen Anteil der eingezahlten Prämien ausmachen, also bei Personen, die kein eigenes Einkommen beziehen, z. B. nicht erwerbstätige Ehefrauen. In dieser letztgenannten Konstellation sind zwar die Renditen auf die eigenen Beiträge besonders hoch, doch die Beiträge selbst sind nicht hoch genug, um daraus eine eigenständige Alterssicherung zu erwirtschaften. Vor allem aber wird kritisiert, dass sich viele Beschäftigte mit geringem und mittleren Einkommen nicht an der zusätzlichen Alterssicherung beteiligen und damit dem sinkenden Rentenniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung ausgeliefert sind (kritische Stimmen: Himmelreicher/Frommert 2006; Frommert/Himmelreicher 2012; Bode/Wilke 2012; Nürnberger 2007).

Dessen ungeachtet ist mit der Riester-Reform das Ziel der Beitragssatzstabilität verwirklicht worden, das seitdem fester Bestandteil der Rentenpolitik ist. Zudem wurde mit der Riester-Reform die eigenständige Erwerbstätigkeit (oder zumindest die Erwerbstätigkeit des Ehemannes) in ihrem Stellenwert für die Al-

terssicherung gestärkt, Umverteilungsmechanismen in der Rentenversicherung wurden geschwächt.

Ungefähr mit Beginn der rot-grünen Bundesregierung haben sich auch die Diskussionen um die künftige Altersarmut intensiviert. Viele Faktoren führten zu Befürchtungen einer sich massiv ausweitenden Armut im Alter: lange Phasen hoher Arbeitslosigkeit in Westdeutschland und seit Mitte der 1990er-Jahre bestehende Massenarbeitslosigkeit in Ostdeutschland, die damals einsetzende und sich seitdem ausweitende Niedriglohnbeschäftigung und die Ausweitung nicht versicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse, gepaart mit einem sinkenden Rentenniveau und nicht zuletzt einer partiellen Ergänzung durch private Altersvorsorge, die gerade von Beziehenden kleiner und mittlerer Einkommen nur unzureichend betrieben wird.

Ebenfalls im Jahr 2001 wurde die »bedarfsorientierte Grundsicherung« im Alter und bei dauerhafter Erwerbsminderung verabschiedet und als Viertes Kapitel in das Zwölfte Buch (»Sozialhilfe«) in das Sozialgesetzbuch eingegliedert. Ziel ist, das Einkommen von Menschen mit nicht existenzsichernden oder gänzlich fehlenden Rentenansprüchen bis zum Existenzminimum aufzustocken. Die Grundsicherung im Alter enthält günstigere Regelungen hinsichtlich des Unterhaltsrückgriffs und der Vermögensfreibeträge als die bislang zuständige Sozialhilfe. Zudem erhoffte sich der Gesetzgeber durch die Umbenennung von »Sozialhilfe« in »Grundsicherung«, dass versteckte Armut im Alter besser aufgelöst werden kann als zuvor, weil ältere Menschen sich in der Befürchtung, eine Unterhaltspflicht ihrer Kinder auszulösen, nicht an das Sozialamt wenden.

Auch als kurze Zeit später die »Grundsicherung für Arbeitsuchende« (Hartz IV) eingeführt wurde, spielte die Vermeidung von Altersarmut insofern eine Rolle, als für die Beziehenden dieser neuen bedarfsgeprüften Geldleistung auch Beiträge in der Rentenversicherung entrichtet wurden. Zwar waren die vormaligen Arbeitslosenhilfebeziehenden rentenversichert, nicht aber die vormaligen Sozialhilfebeziehenden. Durch die Integration der ALG II-Beziehenden in die Rentenversicherung wurde ihr Status als »Arbeitsmarktbürger« unterstrichen: Sie waren zwar auf staatliche Unterstützung angewiesen, waren aber erwerbsfähig und standen – bis auf definierte Ausnahmen, insbesondere Sorgereverpflichtungen – dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Also sollten sie, so die Schlussfolgerung, den uneingeschränkten Zugang zu den Dienstleistungen der Arbeitsförderung erhalten und unter dem Schutz der Kranken- und Rentenversicherung stehen. Zwar ließen sich mit den entrichteten Beiträgen keine Alterssicherungsansprüche aufbauen, die später vor Altersarmut geschützt hätten, doch wurden damit auch versicherungsrechtliche Zeiten aufgebaut, die beim späteren

Rentenbeginn von Bedeutung sein konnten. Zudem konnten die rentenrechtlichen Voraussetzungen für eine Erwerbsminderungsrente in einem überschaubaren Zeitraum erfüllt werden, zu denen gehört, in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung drei Jahre Pflichtbeiträge bezahlt zu haben.

Doch schon nach wenigen Jahren traten die anfänglichen Argumente einer möglichst universellen Aktivierung aller Erwerbsfähigen in den Hintergrund. Die beiden Regimes der sozialen Sicherung bei Arbeitslosigkeit differenzierten sich zunehmend aus. Dazu gehört auch, dass zunächst der Rentenbeitrag und damit der darauf beruhende Rentenanspruch von ALG II-Beziehenden auf ein rein symbolisches Maß abgesenkt und schließlich Ende 2011 komplett eingestellt wurde. Seitdem wird der Bezug von ALG II in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht mehr versichert.

### **3.2.4 Die Anhebung der Regelaltersgrenze**

Nach der Regierungszeit von Rot-Grün, die wegen vorgezogener Wahlen 2005 vorzeitig zu Ende ging, verblieben nach wichtigen rentenpolitischen Festlegungen, insbesondere zur Beitragssatzstabilität und zur ergänzenden kapitalgedeckten Altersvorsorge, kaum noch Möglichkeiten, die Alterssicherungsansprüche zu stärken. Die wichtigste verbleibende Stellschraube bestand in der Regulierung der Altersgrenze. Sie wurde von der neuen Regierung, der ersten Großen Koalition nach der Wiedervereinigung, unter Kanzlerin Angela Merkel (CDU) und Sozialminister Franz Müntefering (SPD) wieder aufgegriffen. Mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz, das 2007 verabschiedet wurde, wurde erstmals in der Geschichte der Rentenversicherung in Deutschland die Regelaltersgrenze angehoben. Die längere Lebenserwartung und der Gewinn an »gesunden Jahren« sollte genutzt werden, um das Verhältnis zwischen Einzahlungsdauer und Rentenbezugsdauer, zwischen Beitragszahlenden und Rentenempfangenden zu verbessern. Zeitgleich wurde eine neue Rentenart eingeführt, die »Altersrente für besonders langjährig Versicherte«, die nach einer Pflichtbeitragszeit von 45 Jahren einen abschlagsfreien Rentenbeginn mit der (alten) Altersgrenze von 65 Jahren erlaubte.

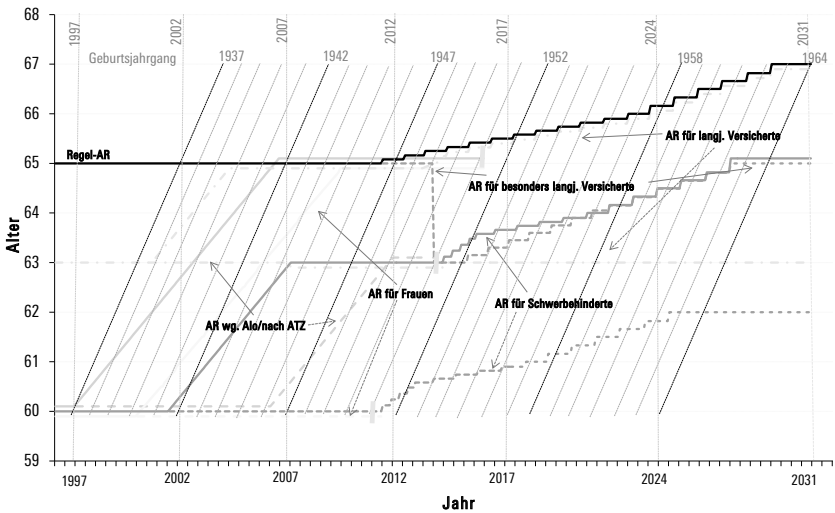
Die Anhebung startete fünf Jahre nach der Verabschiedung des Gesetzes und erstreckt sich über einen Zeitraum von nahezu 20 Jahren.<sup>9</sup> Erst im Jahr 2031 werden die ersten Rentnerinnen und Rentner mit der neuen Regelaltersgrenze von 67 Jahren in Rente gehen. Diese Einführungsphase von 17 Geburtsjahrgän-

---

9 | Die Einführung der neuen Rentenart startete ohne Übergangsphase zeitgleich (ab 2012) für Personen der Geburtsjahrgänge 1947 oder jünger.

gen bzw. über einen Zeitraum von 19 Jahren ist länger, als sie bei der Einführung der Rentenabschläge war, und umfasst eine geringere Anhebung, nämlich um zwei Jahre, als bei der Einführung der Rentenabschläge, die die Altersgrenze um fünf Jahre anhoben, wie sich auch in Abbildung 3.3 erkennen lässt.

Abbildung 3.3: Die Anhebung der Altersgrenzen in der Rentenversicherung



Quelle: Eigene Darstellung.

Die Zumutungen der Altersgrenzenpolitik der 1990er-Jahre waren insgesamt härter als die der Anhebung der Regelaltersgrenze. Gleichwohl war die Anhebung der Regelaltersgrenze wohl die umstrittenste Einzelentscheidung der Rentenpolitik in den Jahren 1990 bis 2012 und umstritten wie kaum eine andere sozialpolitische Entscheidung. Dazu beigetragen haben mehrere Faktoren. Zum einen ist die Abschaffung der »Rente mit 67« programmatischer Bestandteil der Linkspartei geblieben, die seitdem parlamentarisch gestärkt ist. Auch die Gewerkschaften halten bislang an der Ablehnung der Rente mit 67 fest. Sie ist also von wichtigen politischen Strömungen nicht – wie viele andere rentenpolitische Beschlüsse – stillschweigend akzeptiert worden.

Zum Zweiten war zum Zeitpunkt der Einführung zu wenig darüber bekannt, wie die Alterserwerbsbeteiligung auch aufgrund der bereits beschlossenen Rentenreformen zu steigen begann und sich die Erwerbsphasen allmählich verlängerten. Nicht zuletzt deshalb beschloss der Bundestag als Bestandteil des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes, dass über die Entwicklung der Alterser-

werbstätigkeit regelmäßig Bericht zu erstatten sei.<sup>10</sup> Weitergehende Forderungen aus Teilen der SPD, die Anhebung der Altersgrenzen auszusetzen oder an bestimmte Quoten von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in der Altersgruppe der 60- bis unter 65-Jährigen zu knüpfen, konnten sich nicht durchsetzen. Zwar hat die dann folgende Entwicklung gezeigt, dass sich die Erwerbsphasen auch in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung verlängerten. Es ist aber auch deutlich geworden, dass nicht alle Beschäftigten bis zur Regelaltersgrenze arbeiten können und die Altersrente nicht an allen Arbeitsplätzen in guter Gesundheit erreicht werden kann. Das Ausmaß dieser Ungleichheit entlang zentraler sozialstruktureller Dimensionen wird in den nachfolgenden Kapiteln ausführlich dokumentiert.

Zum Dritten, und dies ist vielleicht der entscheidende Punkt, waren aufgrund der vorangegangenen Rentenreformen die vorzeitigen Rentenzugangsmöglichkeiten weitgehend versperrt. Auch in der Vergangenheit wurde die Regelaltersgrenze aus Erwerbstätigkeit im Regelfall nicht erreicht, doch es gab vorzeitige Rentenzugänge für jene, die für eine Erwerbsminderungsrente nicht krank genug waren. Durch die »Entflexibilisierung« des Altersübergangs im Zuge der Reformen seit 1990 gab es diese Möglichkeiten nicht mehr. Damit drohten (und drohen) lange Phasen schlecht gesicherter Altersübergänge für Beschäftigte, die ihren lange ausgeübten Beruf nicht mehr fortsetzen können. Zwar ist ungewiss, wer genau davon betroffen sein wird, doch verschiedene Statistiken lassen keinen Zweifel daran, dass ihre Zahl erheblich und das entsprechende Risiko beträchtlich ist. Hierfür fehlt aber ein angemessener sozialer Schutz; es existieren lediglich die Arbeitslosenversicherung und die Erwerbsminderungsrente, die nicht speziell auf das sich neu eröffnende Risiko des Altersübergangs abgestimmt sind.

Zur Ablehnung der Rente mit 67 in Meinungsumfragen mag auch beitragen, dass (nahezu) jeder und jede von einer erzwungenen vorzeitigen Beendigung der bisherigen Beschäftigung betroffen sein kann, aber den vorliegenden Daten zufolge längst nicht jeder oder jede auch tatsächlich betroffen ist. Diese Situation, die durch eine große Risikogruppe mit einer nicht ebenso großen Eintrittswahrscheinlichkeit des »Schadenfalls« gekennzeichnet ist, kann typischerweise durch die Einrichtung einer Versicherung und im besonderen Fall wahrscheinlich auch einer Sozialversicherung (oder als Teil einer Sozialversicherung, z. B. der Arbeitslosen- oder Rentenversicherung) bewältigt werden, sodass die Sorge der Versicherten um die Folgen erzwungener Altersübergänge gemildert wäre. Doch hierzu ist es bislang nicht gekommen.

---

10 | Aus diesem Auftrag resultieren die Fortschrittsberichte »Altersgerechte Arbeitswelt«, die seit 2010 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales veröffentlicht werden.

### 3.2.5 Epilog: Das Rentenpaket der zweiten Großen Koalition

Die Große Koalition wurde nach einer Legislaturperiode von einer konservativ-liberalen Koalition aus CDU/CSU und FDP abgelöst. Diese währte anders als ihre Vorläuferin in den 1980er- und 1990er-Jahren nur eine Legislaturperiode und setzte keine rentenpolitischen Impulse. Daran schloss sich – nun schon außerhalb des hier betrachteten Zeitraums von 1990 bis 2012 – seit Ende 2013 eine zweite Große Koalition an, die mit dem »Rentenpaket« (wirksam ab 1.7.2014) erstmals seit Langem Leistungsverbesserungen durchsetzte, die ihrerseits umstritten waren.

- *Vorübergehende Absenkung der Altersgrenze:* Die abschlagsfreie Altersgrenze der gerade eingeführten Altersrente für besonders langjährig Versicherte wurde von 65 auf 63 Jahre gesenkt. Dies gilt aber nur vorübergehend, für die Jahrgänge ab 1954 trat eine Anhebung der Altersgrenzen in Kraft, die parallel zur Anhebung der Regelaltersgrenze verläuft und mit dem Jahrgang 1964 wieder die Altersgrenze von 65 Jahren (also wie zu ihrer Einführung im Jahr 2012) erreicht. Trotz vieler gegenteiliger Bekundungen ist die Altersrente für besonders langjährige Versicherte kein Beitrag zur Flexibilisierung des Altersübergangs, da der Grundstein sehr früh im Erwerbsverlauf gelegt werden muss, um an dessen Ende die Bedingung von 45 Jahren Pflichtbeitragszeit zu erfüllen.
- *Verbesserte Anrechnung von Kindererziehungszeiten:* Mütter erhielten durch das Rentenpaket für Kinder, die vor 1992 geboren sind, zwei Entgeltpunkte pro Kind statt bislang einen. Ab 1992 geborene Kinder werden nach wie vor mit drei Entgeltpunkten bewertet. Mit der verbesserten Anrechnung wird die Bewertungslücke zwischen vor und ab 1992 geborenen Kindern verringert, aber nicht behoben. Diese Maßnahme wurde wegen des gewählten Finanzierungswegs kritisiert: Da es sich um eine sogenannte »versicherungs fremde« Leistung handelt, also um eine Leistung, die nicht auf eigenen Beiträgen beruhte, wäre eine Steuerfinanzierung sachgerecht gewesen. Die stattdessen gewählte Finanzierung aus Beitragsmitteln schränkte den Verteilungsspielraum für die Beitragszahlenden ein.
- *Verbesserungen in der Erwerbsminderungsrente:* Ausgehend von dem empirischen Befund, dass die letzten Jahre vor Eintritt einer Erwerbsminderung bereits durch gesundheitliche Einschränkungen, Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie und folglich verminderte Einzahlungen gekennzeichnet sind, wird bei der Berechnung des Rentenanspruch einer Erwerbsminderungsrente nun eine Günstigerprüfung hinsichtlich der letzten vier Jahre vor Eintritt der Erwerbsminderung vorgenommen. Dieser Vorschlag, der aus der Rentenversicherung heraus entwickelt wurde (Rische 2010; Köhler-Rama/Loh-

mann/Viebrok 2011), war die einzige der drei Maßnahmen des Rentenpakets, die auf weitgehend ungeteilte Zustimmung stieß.

Dass dieses Reformpaket der Auftakt für eine Abkehr von den grundlegenden Entwicklungslinien der Rentenreformen zwischen 1990 bis 2012 (siehe Tabelle 3.1) ist, muss aus heutiger Sicht als unwahrscheinlich gelten. Die Absenkung des Rentenniveaus, die Teilprivatisierung der Rentenversicherung, das Primat der Beitragssatzstabilität, Einschränkungen bei der Statussicherung und nicht zuletzt die Orientierung auf längere Erwerbsphasen und spätere Renteneintritte sind die prägenden rentenpolitischen Veränderungen der beiden Jahrzehnte nach der Vereinigung. Ob die Rentenversicherung damit tatsächlich für den demografischen Wandel gewappnet ist – wie die Befürworterinnen und Befürworter der Reform stets in Anspruch nehmen – ist zu bezweifeln. Wie die folgenden Analysen zeigen, erzeugen die veränderten Rahmenbedingungen des Altersübergangs Folgeprobleme, die ihrerseits wieder Reformbedarf begründen (siehe Kapitel 9).

*Tabelle 3.1: Übersicht über ausgewählte Rentenreformen (1990–2012)*

Verabschiedung	Inkrafttreten	Name	Inhalt	Regierung	Quelle*
18.12.1989	1.1.1992; Einführung der Abschläge ab Jahrgang 1937	Rentenreformgesetz (RRG 1992)	Neukodifizierung des gesamten Rentenrechts im Sozialgesetzbuch (SGB VI); Änderungen umfassen u. a. Renten Anpassung gemäß Netto-lohnenentwicklung, Verlängerung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten auf drei Jahre für Geburten nach 1991 (bisher ein Jahr), stufenweise Anhebung der Altersgrenzen ab 2001, Einführung versicherungsmathematischer Abschläge	CDU-CSU/ FDP	Gesetzentwurf: BT-Drs. 11/4124
23.7.1996	1.8.1996	Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand	neu: vorzeitig beziehbare Altersrente nach 24 Monaten Altersteilzeitarbeit, Anhebung der Altersgrenze für die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit wird vorgezogen; Anhebung der Altersgrenze für Frauen und für langjährig Versicherte	CDU-CSU/ FDP	BT-Drs. 13/4336
16.12.1997	1.1.1999	Rentenreformgesetz (RRG 1999)	Schließung der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit sowie der Altersrente für Frauen für Personen ab Jahrgang 1952	CDU-CSU/ FDP	Gesetzentwurf: BT-Drs. 13/8011

Verabschiedung	Inkrafttreten	Name	Inhalt	Regierung	Quelle*
22.12.1999	1.1.2001 für Versicherte, die nach dem 1.1.1961 geboren wurden	Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	Ersetzung der bisherigen Renten wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit durch eine zweistufige Erwerbsminderungsrente, Einführung von Abschlägen bei Erwerbsminderungsrenten, Verlängerung der Zurechnungszeiten	SPD/ Die Grünen (I)	BT-Drs. 14/4230
21.3.2001	1.1.2002	Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensergänzungsgesetz)	Änderung der Rentenanpassungsformel (»Riester-Faktor«), Absenkung des Rentenniveaus, Primat der Beitragsstabilität (§ 154 Abs. 3 SGB VI), Einschränkungen bei der Hinterbliebenenrente	SPD/ Die Grünen (I)	BR-Drs. 764/00
26.6.2001	1.1.2002	Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz)	geförderte private und betriebliche Vorsorge als Teilersatz der Leistungen der umlagefinanzierten Rentenversicherung (»Riester-Rente«)	SPD/ Die Grünen (I)	BT-Drs. 14/4595
26.6.2001	1.1.2003	Gesetz über eine bedarfsorientierte Grundversicherung im Alter und bei Erwerbsminderung	Einführung einer besonderen Grundversicherung für Ältere mit abweichenden Regelungen gegenüber der Sozialhilfe	SPD/ Die Grünen (I)	BT-Drs. 14/4595
21.7.2004	1.7.2005	Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Nachhaltigkeitsgesetz)	weitere Begrenzung der Rentendynamik durch Einführung eines Nachhaltigkeitsfaktors in die Rentenanpassungsformel – der Nachhaltigkeitsfaktor berücksichtigt bei der jährlichen Rentenanpassung die zahlenmäßige Entwicklung des Verhältnisses von Rentner/innen zu Beitragszahlenden (»Rentnerquotient«).	SPD/ Die Grünen (II)	BT-Drs. 15/2562
9.12.2004	1.1.2005	Gesetz zur Organisationsreform der gesetzlichen Rentenversicherung	neue Organisationsstruktur der gesetzlichen Rentenversicherung, Überwindung der Trennung zwischen Angestelltenversicherung und Arbeiterrentenversicherung	SPD/ Die Grünen (II)	BT-Drs. 15/3654



Verabschiedung	Inkrafttreten	Name	Inhalt	Regierung	Quelle*
20.4.2007	1.1.2012, ab Jahrgang 1947	Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz)	Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre von 2012 bis 2031, entsprechende Anhebung vorgezogener Altersgrenzen und abschlagsfreier Erwerbsminderungsrenten; Einführung einer Altersrente für besonders langjährige Versicherte mit abschlagsfreiem Rentenbeginn ab 65 Jahren nach einer Wartezeit von 45 Jahren	CDU-CSU/ SPD	BT-Drs. 16/3754
9.12.2010	1.1.2011	Haushaltsgesetz 2011, Artikel 19	Streichung der Rentenversicherungsbeiträge für Bezieher von ALG II	CDU-CSU/ FDP	BT-Drs. 17/3030
23.6.2014	1.7.2014	Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetz	abschlagsfreie Altersrente ab 63, Anerkennung eines zweiten Jahres Kindererziehungsleistungen für Geburten vor 1992 (»Mütterrente«), Ausweitung der Zurechnungszeiten	CDU-CSU/ SPD	BT-Drs. 18/909

\*Als Quelle wird hier jeweils die Bundestags- bzw. Bundesratsdrucksache des Gesetzentwurfs wegen der dort enthaltenen Begründungen angegeben.

Quelle: Zusammengestellt nach Bäcker 2015; <http://www.portal-sozialpolitik.de/sozialpolitische-chronik/rentenversicherung/rentenversicherung-ab-1978>.

### 3.3 Arbeitsmarktpolitik

Im Gegensatz zur Rentenpolitik lässt sich die Entwicklung der arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen für Ältere kaum sinnvoll als chronologische Geschichte erzählen. Während die Rentenpolitik verfassungsrechtlich auf Verlässlichkeit, längerfristige Erwartbarkeit und Vertrauensschutz für die Versicherten verpflichtet ist, gibt es für die Arbeitsmarktpolitik keine vergleichbare Bindung. Arbeitsmarktpolitik ist geprägt von widerstreitenden Zielsetzungen, tagespolitischen Erfordernissen sowie einem hohen Ausmaß von Beliebigkeit und folgt daher bei vielen Sachverhalten einem Zickzackkurs. Das gilt auch für die Arbeitsmarktpolitik für Ältere. Lediglich bei der altersspezifischen Ausgestaltung der Lohnersatzleistungen für Ältere, die zeitweilig zu Bausteinen von »Vorruhestandsbrücken« wurden, lässt sich ein teilweises Nachvollziehen der institutionellen Veränderungen bei der Rente feststellen. Dabei erfolgten die

politischen Entscheidungen sehr viel kurzfristiger und folglich mit großer zeitlicher Verzögerung zu den entsprechenden rentenpolitischen Entscheidungen.

Um zu einer nachvollziehbaren Darstellung statt einer bloßen Faktensammlung von Gesetzesakten zu gelangen, sind über den Betrachtungszeitraum hinweg jeweils die einzelnen thematischen Stränge der Arbeitsmarktpolitik zu verfolgen.

### **3.3.1 Zielsetzungen der Arbeitsmarktpolitik in Bezug auf ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

Das 1969 geschaffene und bis 1998 geltende Arbeitsförderungsgesetz (AFG) kannte als ausdrückliche und während des gesamten Zeitraums unveränderte Zielsetzung, »dass [...] ältere und andere Erwerbstätige, deren Unterbringung unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erschwert ist, beruflich eingegliedert werden« (§ 2 Nr. 6 AFG). Das SGB III dagegen, durch welches das AFG 1998 abgelöst wurde, kennt eine derartige Zielsetzung nicht. In seiner ursprünglichen Fassung benannte es überhaupt keine Personengruppen, mit denen besondere Zielsetzungen verbunden sind; später wurde die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen eingefügt, aber keine Aussage zu den Älteren getroffen. Das 2005 in Kraft getretene SGB II soll geschlechtsspezifischen Nachteilen entgegenwirken und behindertenspezifische Nachteile überwinden (§ 1 Abs. 2 Satz 3 Nr. 3 und 5), erwähnt aber die Älteren nicht als besondere Zielgruppe der Eingliederungsbemühungen.

Auch wenn derartige Formulierungen in den einleitenden Paragraphen von Gesetzestexten nicht unmittelbar handlungsrelevant sind, so erscheint es doch paradox, dass parallel zu einer zunehmenden Orientierung auf die Steigerung der Erwerbstätigkeit Älterer und die Verlängerung von Erwerbsbiografien entsprechende allgemeine Zielbestimmungen aus den einschlägigen Gesetzen verschwinden. Das in jüngerer Zeit festzustellende Bemühen um die Entthematisierung und Entproblematisierung des Alters bietet keine hinreichende Erklärung, da der Beginn dieser Tendenz frühestens mit der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2006 anzusetzen ist.

### **3.3.2 Lohnersatzleistungen für Ältere**

#### **Altersbedingtes Ende von Leistungsanspruch und Beitragspflicht**

Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld bestand bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen traditionell bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, d.h. bis zur Regelaltersgrenze. Es wurde also immer schon unterstellt, dass das Risiko der

Arbeitslosigkeit endet, wenn das für den Bezug einer Regelaltersrente erforderliche Lebensalter erreicht ist, unabhängig davon, ob tatsächlich ein Rentenanspruch besteht und ob dieser bedarfsdeckend ist. Seitdem die Heraufsetzung der Regelaltersgrenze begonnen hat, läuft die Altersgrenze für den Bezug von Arbeitslosengeld und Arbeitslosengeld II entsprechend mit (§ 136 Abs. 2 SGB III und § 7a SGB II).

Bis 1989 endete die Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung mit der Vollendung des 63. Lebensjahres. Man ging offenbar davon aus, dass das Zukunftsrisiko in Arbeitslosigkeit ab diesem Alter gering sei und dass bei dennoch eintretender Arbeitslosigkeit die bis dahin aufgebauten Leistungsansprüche bis zum Renteneintritt ausreichen würden. Seit 1989 sind die Altersgrenzen für Leistungsanspruch und Beitragspflicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleich, während Arbeitgeber auch jenseits der Regelaltersgrenze Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu zahlen haben, ohne dass ein Leistungsanspruch entsteht. Diese Regelung ist umstritten: Beiträge ohne Leistungen widersprechen dem Versicherungsprinzip und erscheinen daher wie eine Strafsteuer auf die Beschäftigung von Älteren jenseits der Regelaltersgrenze; vom Wegfall der Arbeitgeberbeiträge befürchten jedoch manche eine Wettbewerbsverzerrung zugunsten der Älteren. Die Erfahrungen mit der Wirkungslosigkeit des »Beitragsbonus« (siehe Kapitel 3.3.3) zeigen aber, dass eine solche Befürchtung unbegründet ist.

### **Maximale Anspruchsdauer beim Arbeitslosengeld**

Trotz der ausdrücklichen Anerkennung eines für Ältere erschwerten Arbeitsmarktzugangs im Arbeitsförderungsgesetz betrug die maximale Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld in der ursprünglichen Fassung des Gesetzes einheitlich zwölf Monate (312 Werktage), ohne Sonderregelung für Ältere. Erst in den Jahren 1985 bis 1987 wurden in drei Schritten<sup>11</sup> altersabhängige Verlängerungen der grundsätzlich nie veränderten, allgemein maximal zwölfmonatigen Anspruchsdauer eingeführt, wobei stets das Vorliegen von doppelt so langen beitragspflichtigen Beschäftigungszeiten innerhalb der (für die Älteren verlängerten) Rahmenfrist Voraussetzung war. Es wurden gewissermaßen drei Stellschrauben geschaffen, die seitdem immer wieder bedient wurden: Erstens die maximal erreichbare Anspruchsdauer, zweitens die Anzahl der Stufen von er-

---

11 | 1985: 18 Monate ab Vollendung des 49. Lebensjahres (»Arbeitsförderungs- und Rentenversicherungs-Änderungsgesetz«); 1986: Altersstaffelung ab Vollendung des 44. Lebensjahres in drei Stufen, maximal 24 Monate nach Vollendung des 54. Lebensjahres (»Siebtes AFG-Änderungsgesetz«); 1987 siehe Ende des Absatzes.

höhten Anspruchsdauern und drittens die Altersstaffelung ihrer Erreichbarkeit. Die 1987 erreichte Regelung (»Gesetz zur Verlängerung des Versicherungsschutzes bei Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit«) hatte zehn Jahre lang Bestand: vier Altersstufen, Eingangsstufe 42 Jahre mit maximal 18 Monaten Anspruchsdauer, ab 54 Jahren maximale Anspruchsdauer von 32 Monaten.

### **Bezug von Arbeitslosengeld oder -hilfe ohne Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt**

Zweifelloos könnte man längere Anspruchsdauern für ältere Arbeitslose damit begründen, dass diese aufgrund eines erschwerten Arbeitsmarktzugangs mehr Zeit für die Arbeitsuche benötigen. Einer solchen Rechtfertigung widerspricht jedoch der ebenfalls 1986 eingeführte »Leistungsbezug unter erleichterten Voraussetzungen« (§ 105c AFG; später § 428 SGB III), wonach Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld oder -hilfe ab Vollendung des 58. Lebensjahres nicht mehr zur Annahme jeder zumutbaren Beschäftigung oder zur Teilnahme an zumutbaren beruflichen Bildungsmaßnahmen verpflichtet waren und bei Wahl dieser Option nicht mehr als arbeitslos gezählt wurden. Diese immer nur befristet geltende, aber über 22 Jahre hinweg immer wieder verlängerte Regelung verweist vielmehr auf den Kontext von Vorruhestandspassagen: Wer mit Vollendung des 58. Lebensjahres arbeitslos wurde, konnte nach 24-monatigem Arbeitslosengeldbezug (die bei Einführung 1986 geltende Maximaldauer) mit Vollendung des 60. Lebensjahres eine vorzeitige Rente wegen Arbeitslosigkeit beziehen. Erst ab dem 1.1.2008 wurde dieser »Leistungsbezug unter erleichterten Voraussetzungen« für Neuzugänge in Arbeitslosigkeit geschlossen und damit das Ende der »Vorruhestands-Arbeitslosigkeit« (Knuth/Kalina 2002a) eingeleitet. Zwar wurde paradoxerweise fast zeitgleich eine ähnliche Regelung im SGB II eingeführt (§ 53a SGB II); hier geht es aber nicht um eine Befreiung von Verpflichtungen zur Arbeitsuche im Kontext von Vorruhestandspassagen, sondern ausschließlich um die Ausklammerung aus der Arbeitslosenstatistik.

### **Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld**

1987 wurde als Reaktion auf die Stahlkrise, die in diesem Jahr kulminierte, die maximale Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes für Betriebe der Stahlindustrie vorübergehend auf 36 Monate ausgedehnt; 1988 wurde eine verlängerte Sonderform des Kurzarbeitergeldes bei struktureller Verschlechterung der Lage des Wirtschaftszweiges (zunächst nur für Stahl und Kohle) eingeführt, deren durch Erlass zu regelnde Dauer in der Regel maximal 24 Monate betrug. Unter der Annahme einer Kurzarbeitsphase von 24 Monaten waren Vorruhestandspassagen damit darstellbar, wie in Tabelle 3.2 gezeigt.

*Tabelle 3.2: Vorruhestandspassagen mit Kurzarbeit und verlängertem Arbeitslosengeldbezug (1988 ff.)*

Alter	55 Jahre und 5 Monate	57 Jahre und 5 Monate	58 Jahre	60 Jahre
Status	Beginn des Bezugs von strukturbedingtem Kurzarbeitergeld (24 Monate)	Beginn des Arbeitslosengeldbezugs (32 Monate)	keine Verpflichtung zur Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt	Altersrente wegen Arbeitslosigkeit

Quelle: Eigene Darstellung.

Unter Einbeziehung der unbefristet beziehbaren Arbeitslosenhilfe nach Erschöpfen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld ließen sich diese Vorruhestandspassagen weiter verlängern, jedoch mit der Folge, dass die Betroffenen längere Phasen der Arbeitslosigkeit vor Vollendung des 58. Lebensjahres durchzustehen hatten, während derer sie zumindest formell für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen mussten. Faktisch war es bei den Arbeitsämtern wohl üblich, die »Sozialplan-Arbeitslosen« weitgehend in Ruhe zu lassen, weil Vermittlungsversuche zwecklos waren. Branchenbezogene Sonderregelungen aufgrund des Montanunionvertrags (»Vertrag über die Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl«) sowie das Anpassungsgeld im Steinkohlenbergbau erlaubten einen noch früheren Beginn der Vorruhestandspassage.

Die Funktionalisierung der Arbeitsmarktpolitik zur Ermöglichung frühzeitiger Austritte aus dem Erwerbsleben in einen faktischen Ruhestand hatte drei miteinander verwobene Hintergründe:

- Die demografischen Unregelmäßigkeiten führten zu Schwierigkeiten von Jugendlichen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt. Im Jahr 1985 wurde der historisch am stärksten besetzte Geburtsjahrgang (1964) 21 Jahre alt, und durch das Heranwachsen der »Baby-Boomer« nahm die Bevölkerung im Alter zwischen 20 und unter 65 in den 1980er-Jahren um jahresdurchschnittlich 1,15 Prozent zu (um 10,6 Prozent im Vergleich von 1989 mit 1980).
- Die bereits erwähnten sektoralen Restrukturierungskrisen führten zu Personalüberhängen, und die vorzeitige Ausgliederung Älterer erschien als die am ehesten sozialverträgliche Lösung, zumal der Wunsch nach einer vorzeitigen Beendigung des Erwerbslebens unter finanziell auskömmlichen Bedingungen unter den Älteren weit verbreitet war.

- Die Orientierung der damaligen Bundesregierungen auf eine Reduzierung der Lebensarbeitszeit bildete ein Alternativprogramm zur gewerkschaftlichen Strategie einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit, die mit den Tarifabschlüssen von 1984 in der Metall- und Druckindustrie weitgehend zum Stillstand kam. So entstand ein breiter gesellschaftlicher Konsens, dass Ältere Platz machen sollten für Jüngere und dass es Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik sei, dies zu unterstützen.

**Widerspruch zwischen dem Prinzip der Risikoversicherung  
und der Nutzung von Lohnersatzleistungen für den Vorruhestand**

All diese Regelungen standen jedoch unter einem grundlegenden Widerspruch: Aus der Sicht der Betriebe war es wünschenswert, die Beendigung der Arbeitsverhältnisse einvernehmlich – in aller Regel im Rahmen kollektiv vereinbarter Sozialpläne – zu vollziehen, um den sozialen Frieden im Betrieb zu wahren, die Regeln zur Sozialauswahl nicht zur Anwendung kommen zu lassen<sup>12</sup> (§ 1 Abs. 3 KSchG) und die mit arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen verbundenen Kosten und Ungewissheiten zu vermeiden. Bestandteil derartiger »sozialverträglicher« Vereinbarungen waren in aller Regel betriebliche Aufstockungszahlungen zu Kurzarbeitergeld, Arbeitslosengeld und ggf. Arbeitslosenhilfe, durch die der Einkommensverlust beim Übergang zu Lohnersatzleistungen verringert wurde. Eine freiwillige und einvernehmliche Herbeiführung von Arbeitslosigkeit steht jedoch grundsätzlich im Widerspruch zum Charakter der Arbeitslosenversicherung als einer Risikoversicherung, die Leistungen bei »freiwilliger« Arbeitslosigkeit ausschließt. Gegen eine derartige Funktionalisierung der Arbeitslosenversicherung gab es traditionell – und gibt es auch heute – zahlreiche institutionelle Vorkehrungen sowohl gegenüber den Versicherten als auch gegenüber den Betrieben:

- Bei einvernehmlich vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Zahlung einer Entlassungsentschädigung ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zu dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei ordentlicher Kündigung nach Ablauf der Kündigungsfrist geendet hätte (§ 117 Abs. 2 AFG-Urfassung; heute § 158 SGB III).

---

**12 |** Die sozialen Auswahlkriterien von Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung wirken sich dahingehend aus, dass vorrangig jüngere und kürzlich eingestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gekündigt werden müssen, sodass sich die betriebliche Altersstruktur bei Personalabbau auf dem Wege betriebsbedingter Kündigungen in Richtung höheren Alters verschiebt. Die Betriebe strebten jedoch im Gegenteil eine Verjüngung der Belegschaften an.

- Auch ohne Entlassungsentschädigung ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld während einer Sperrzeit, die wegen Lösung eines Arbeitsverhältnisses verhängt wird (§ 119 AFG-Urfassung; heute § 159 Abs. 1 Nr. 1 SGB III).
- Beim Bezug von Arbeitslosenhilfe waren Leistungen, die der bzw. die Arbeitslose von Dritten erhält, im Rahmen der Bedürftigkeitsprüfung grundsätzlich anzurechnen.
- Durch eine Gesetzesänderung von 1982 waren Arbeitgeber, die ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach längerer Betriebszugehörigkeit entlassen, zur Erstattung des Arbeitslosengeldes einschließlich der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge gegenüber der Bundesanstalt für Arbeit verpflichtet (§ 128 AFG).

All diese Regelungen standen der Nutzung der Arbeitslosenversicherung (sowie ggf. der Arbeitslosenhilfe) für einen »Vorruhestand« vor dem Bezug einer Altersrente entgegen. Dieser Widerspruch, für den eine grundlegende und dauerhaft tragfähige Lösung kaum denkbar erscheint, wurde nach einem 1990 gefällten Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Erstattungspflicht der Arbeitgeber bis 2006 durch mehr als ein Dutzend gesetzliche Änderungen bearbeitet. Eine Darstellung der einzelnen, sich keineswegs konsequent in eine bestimmte Richtung entwickelnden Regelungen würde an dieser Stelle zu weit und dennoch nicht weiter führen. Vielleicht nicht hinsichtlich der Absicht, wohl aber hinsichtlich ihrer Funktion lassen sich diese widersprüchlichen gesetzgeberischen Bemühungen dahingehend charakterisieren, dass ein Labyrinth an Vorschriften und Ausnahmetatbeständen geschaffen wurde, durch das die mit juristischem Sachverstand ausgestatteten Personalabteilungen von größeren Unternehmen in Absprache mit der örtlichen Arbeitsverwaltung für ihre erforderlichen Personalanpassungsmaßnahmen sehr wohl immer wieder Wege zum Vorruhestand finden konnten, während diese für kleine und mittlere Unternehmen und ihre Beschäftigten in der Praxis kaum zugänglich waren. Hierzu trug bei, dass den kleinen und mittleren Unternehmen in der Regel nicht die finanziellen Ressourcen zur Verfügung standen, um über mehrere Jahre hinweg Aufstockungszahlungen zu Lohnersatzleistungen zu gewährleisten.

### **Verkürzungen der maximalen Anspruchsdauer beim Arbeitslosengeld**

Erst ab 1997 – d. h. ein Jahr nach dem Wirksamwerden von Einschränkungen bei den vorzeitig beziehbaren Altersrenten (siehe Abbildung 3.3) – kam es infolge des Arbeitsförderungsreformgesetzes zu allmählichen Einschränkungen der maximalen Anspruchsdauer beim Arbeitslosengeld, zunächst durch Anhebung der Altersstaffel um drei Jahre bei Beibehaltung der maximalen Bezugsdauer

von 32 Monaten; dann 2004 im Zuge der Hartz-Reformen, aber mit Wirkung erst für nach dem 31.1.2006 entstandene Ansprüche, durch die Verkürzung auf 18 Monate maximale Bezugsdauer ab Vollendung des 55. Lebensjahres. Ab 2008 wurde mit dem »Siebten Gesetz zur Änderung des SGB III und anderer Gesetze« eine mit Vollendung des 58. Lebensjahres erreichbare Anspruchsdauer von 24 Monaten ergänzt. Die heutige maximale Bezugsdauer von 24 Monaten entspricht dem Stand von 1986, nur dass damals ein Lebensalter von 54 Jahren ausreichend für diesen Anspruch war, während es jetzt 58 Jahre sind.

Der langfristige Rückblick lässt die viel kritisierten Kürzungen durch die Hartz-Reformen weniger einschneidend erscheinen. Gravierender für langfristig angelegte Vorruhestandspassagen mit betrieblichen Aufstockungszahlungen war die Ablösung der Arbeitslosenhilfe durch das Arbeitslosengeld II mit seinen wesentlich strikteren Regeln zur Anrechnung von Einkommen und Vermögen, sowohl hinsichtlich der Beträge als auch hinsichtlich der anrechnungsfreien Ausnahmen. Während vor 2005 auch Zeiten des Bezugs von Arbeitslosenhilfe in Vorruhestandspassagen mit betrieblichen Aufstockungszahlungen einbezogen werden konnten, war dies in Kombination mit Arbeitslosengeld II wegen der Anrechnung nicht mehr sinnvoll. Ebenfalls bedeutsam war die Ablösung des strukturbedingten Kurzarbeitergeldes durch das Transfer-Kurzarbeitergeld mit nur noch maximal zwölfmonatiger Laufzeit durch das »Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt« (2004).

Als Ergebnis dieser Einschränkungen verkürzte sich die maximale Bezugsdauer von Leistungen der Arbeitslosenversicherung (Kurzarbeitergeld plus Arbeitslosengeld) von 56 Monaten (4,7 Jahre) auf 36 Monate (3 Jahre). In Verbindung mit den Rentenreformen, die Zugänge in eine Altersrente für Personen, die nicht als Schwerbehinderte anerkannt sind, seit 2007<sup>13</sup> frühestens ab Vollendung des 63. Lebensjahres zulassen, wurde die Altersgrenze eines durchgängig über Sozialversicherungsleistungen (mit-)finanzierten Vorruhestands um vier Jahre und acht Monate angehoben. Da vor dem Rentenbeginn ein vorruhestandsförmiger Leistungsbezug von maximal drei Jahren möglich war, konnte das »Aussteuern« aus dem Arbeitsmarkt ab einem Alter von erst 60 Jahren drei Jahre vor 2007, also 2004 beginnen (siehe Tabelle 3.3).

---

**13 |** Bei der Altersrente für Frauen war 2010 die Altersgrenze von 65 Jahren erreicht (für die 1945 Geborenen, die 2010 das 65. Lebensjahr vollendeten). Bei Männern, die unter den Vorruheständlern in der Mehrheit waren und für die nur die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit in Frage kam, war diese Grenze bereits 2007 erreicht.



*Tabelle 3.3: Vorrubestandspassagen mit Kurzarbeit und verlängertem Arbeitslosengeldbezug im Vergleich*

	Alter	55 Jahre und 5 Monate	57 Jahre und 5 Monate	60 Jahre	61 Jahre	63 Jahre
1988 ff.	<b>Status</b>	strukturbedingtes Kurzarbeitergeld (24 Monate)	Arbeitslosengeld (32 Monate)	Altersrente wegen Arbeitslosigkeit		
2004 ff.	<b>Status</b>	Beschäftigung		Transfer-Kurzarbeitergeld (12 Monate)	Arbeitslosengeld (24 Monate)	Rente für langjährig Versicherte*

\* nach 35 Jahren Beitragszeit mit Abschlägen (45 Jahre ohne Abschläge seit 2014)

Quelle: Eigene Darstellung.

### **Altersübergangsgeld als besondere Lohnersatzleistung der Arbeitslosenversicherung in der ostdeutschen Transformation**

Durch den deutschen Einigungsvertrag wurde mit dem »Altersübergangsgeld« vorübergehend eine aus der Arbeitslosenversicherung finanzierte und ähnlich wie das Arbeitslosengeld bemessene Leistung eingeführt, die Arbeitslosen im Alter von zunächst 57, später 55–60 Jahren offenstand und die von vornherein wie eine »Frührente« ausgestaltet war, d. h. keine Verpflichtung zur Arbeitsuche und keine Zählung in der Arbeitslosenstatistik beinhaltete. Durch diese Sonderform einer Lohnersatzleistung wurden alle bestehenden Beschränkungen gegen den »freiwilligen« Bezug von Arbeitslosengeld umgangen. Wie beim Arbeitslosengeld wurden Beiträge zur Rentenversicherung geleistet, also weitere Rentenansprüche aufgebaut. Die Zahl der Bezieherinnen und Bezieher dieser Leistung erreichte unmittelbar nach der Schließung für Neuzugänge Anfang 1993 mit fast 900.000 ihren Höhepunkt. Mit Vollendung des 60. Lebensjahres wechselten die Bezieherinnen und Bezieher von Altersübergangsgeld in die seinerzeit noch abschlagsfrei zu beziehende Altersrente wegen Arbeitslosigkeit.

### **Förderung der Altersteilzeitarbeit aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung**

An der Schnittstelle zwischen Rentenpolitik und Arbeitsmarktpolitik liegt die bereits in Kapitel 3.2 und in Kapitel 5.4 dargestellte Altersteilzeitarbeit. Durch die Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung ist die Altersteilzeitarbeit immer eine rentenpolitische Maßnahme; im Kontext der Arbeitsmarktpolitik ist darauf hinzuweisen, dass dieses Instrument unter der Voraussetzung von

Ersatzeinstellungen für Eintritte bis Ende 2009 aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung gefördert wurde. Dem Arbeitgeber wurden Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt sowie zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet. Mehrfache Änderungen bezogen sich auf die Definition einer Ersatzeinstellung, die Einzelheiten des Nachweises und den Förderzeitraum bei verblockter Altersteilzeit. Tatsächlich wurde aber nur der kleinere Teil der Altersteilzeitfälle gefördert (Brussig/Knuth/Wojtkowski 2009). In der Mehrzahl der Fälle erfolgte keine Wiederbesetzung (Wanger 2009), was unterstreicht, dass die Altersteilzeitarbeit als Instrument zur langfristigen Personalanpassung genutzt wurde und insofern tatsächlich Vorruhestandspassagen über den Weg der Arbeitslosigkeit teilweise ersetzt hat.

### 3.3.3 Aktive Arbeitsförderung

#### Lohnkostensubventionen bei Einstellung von Älteren

Der Versuch, die Einstellungsbereitschaft von Arbeitgebern gegenüber Personengruppen, die am Arbeitsmarkt als benachteiligt gelten, durch befristete Subvention der Lohnkosten zu steigern, stellt ein traditionelles Instrument der Arbeitsmarktpolitik dar. Die verfügbaren Stellschrauben sind Förderdauer, Prozentsatz der Förderung und eine mögliche Degression des Prozentsatzes im Zeitverlauf. Immer kamen auch ältere Arbeitslose in den Genuss einer solchen Förderung; sehr wechselhaft war jedoch die altersspezifische Ausgestaltung der entsprechenden Instrumente. Der Gesetzgeber scheint auf diesem Gebiet hin- und hergerissen zu sein zwischen Symbolpolitik (demonstrativ »etwas für die Älteren tun«), Vermeidung einer Problematisierung des Alters und schließlich dem Umstand, dass die Handhabung der Instrumente für die Arbeitsverwaltung bei zunehmender Differenzierung schwierig wird (Brussig/Schwarzkopf/Stephan 2011). Folglich gab es zeitweilig »eigene« Instrumente für Ältere mit besonderen Konditionen in mehreren Regelungsdimensionen (»Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer«), zeitweilig aber auch nur eine altersspezifische Ausweitung der Förderdauer oder -höhe. Eine irgendwie geartete Entwicklungslogik im Sinne eines Lernprozesses bezüglich der Förderung speziell von Älteren ist hierbei nicht zu erkennen.

Um älteren Arbeitslosen eine größere Eigenständigkeit bei ihren Bewerbungsbemühungen zu ermöglichen, gab es von 2008 bis 2012 den sogenannten »Eingliederungsgutschein«, mit dem Arbeitsuchende ab 50 Jahren potenziellen Arbeitgebern ihre Förderungsberechtigung nachweisen konnten. Nach zwölfmonatiger Beschäftigungslosigkeit seit Entstehen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld hatten die älteren Arbeitslosen sogar einen Rechtsanspruch auf Ausstel-

lung eines solchen Gutscheins. Die Regelung wurde abgeschafft, weil sich die vom Vorlegen eines solchen Gutscheins ausgehenden Signale gegenüber Arbeitgebern als widersprüchlich erwiesen (Brussig/Schwarzkopf 2012).

Als eine gewissermaßen automatisch eintretende Verringerung der Lohnkosten bei der Einstellung älterer Arbeitsloser kann der 2003 im Zuge der Hartz-Reformen eingeführte »Beitragsbonus« gelten: Arbeitgeber wurden für neu eingestellte, mindestens 55 Jahre alte Arbeitslose vom Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung befreit. Die zunächst bis Ende 2005 befristete Regelung wurde 2006 bis Ende 2007 verlängert, danach jedoch nicht fortgesetzt, weil von dieser geringen Kostenentlastung keine messbare Anreizwirkung ausging (Brussig/Knuth/Schweer 2006). Die seitherige Absenkung der Beitragssätze hätte bei Fortsetzung des Instrumentes erst recht zu einem Missverhältnis von Anreiz und bürokratischem Aufwand geführt.

### **Förderung der Lohnflexibilität älterer Arbeitsuchender**

Eine mögliche Ursache für längere Arbeitslosigkeitsdauern Älterer wurde darin gesehen, dass sie sich nach einem Arbeitsplatzverlust bei der Stellensuche mit Angeboten konfrontiert sehen, die weit unter dem durch lange Betriebszugehörigkeit erworbenen Niveau liegen, die sie deshalb nicht annehmen (»Anspruchslohn liegt über dem Marktlohn«). Deshalb wurde 2003 – ganz in der Logik der »Aktivierung« – die sogenannte »Entgeltsicherung« eingeführt, durch die der Restanspruch auf Arbeitslosengeld für einen befristeten und teilweisen Ausgleich des Einkommensverlustes mobilisiert werden konnte, der für die Beendigung der Arbeitslosigkeit in Kauf genommen werden musste. Die zunächst für Erstanträge bis Ende 2005 befristete Regelung wurde 2006 bis Ende 2007 verlängert, 2007 im Rahmen der »Initiative 50plus« (»Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen«) und 2009 (»Gesetz zur Neuausrichtung arbeitsmarktpolitischer Instrumente«) jeweils verlängert und großzügiger ausgestaltet, aber Ende 2011 für Neuzugänge geschlossen. Die Inanspruchnahme war gering, nicht zuletzt wegen eines zu geringen Bekanntheitsgrades und aufgrund von Mängeln der Umsetzung im Detail (Bernhard et al. 2007). Wirkungen der 2007 und 2009 eingeführten Verbesserungen des Instrumentes wurden nicht mehr evaluiert, stattdessen ließ man dieses auslaufen.

Dies ist ein Beispiel für die Problematik kurzzeitiger Befristungen solcher Instrumente: Zum einen werden sie in der Praxis der Arbeitsverwaltung als Provisorien ohne gesicherte Zukunft behandelt, die keine größeren Anstrengungen zur Umsetzung rechtfertigen; zum anderen löst der Verzicht auf weitere Verlängerung weniger Diskussionen und Rechtfertigungsbedarf aus als die ausdrückliche Abschaffung, sodass es für die Politik leichter ist, vorliegende wissen-

schaftliche Erkenntnisse zu ignorieren. Günstiger für eine evidenzbasierte Ausgestaltung der Arbeitsmarktpolitik wäre es, die Einführung eines Instrumentes mit einem Evaluationsgebot in sachgerechter Frist (also mit ausreichendem Beobachtungszeitraum für die Wirkungsanalyse) zu versehen und nach Vorliegen der Evaluationsergebnisse über etwaige Umgestaltungserfordernisse oder die Abschaffung des Instrumentes zu entscheiden.

### **Weiterbildung Beschäftigter**

Für die Teilnahme älterer Arbeitsloser an geförderter beruflicher Weiterbildung gab und gibt es, im Gegensatz zur Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten, keine speziellen Regelungen. Letztere kann nur unter sehr engen Voraussetzungen gefördert werden, weil die betriebliche Weiterbildung eigentlich in die Verantwortung des Arbeitgebers fällt und eine solche Förderung, die (auch) dem Unternehmen zugutekommt, unter beihilferechtlichen Gesichtspunkten infrage gestellt werden kann. Rechtfertigungsgründe sind einerseits die Betriebsgröße (»KMU-Privileg«) und andererseits das Alter der Geförderten.

Durch das »Job-AQTIV-Gesetz« von 2001 wurde mit Wirkung ab 2002 die Möglichkeit zur Förderung der Weiterbildung Beschäftigter durch die Übernahme der Weiterbildungskosten eingeführt, wenn der Betrieb nicht mehr als 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigte und die Teilnehmenden das 50. Lebensjahr vollendet hatten. Diese zunächst auf Eintritte bis Ende 2005 befristete Regelung wurde später bis Ende 2006 verlängert, ab 2007 mit Befristung auf 2010 erweitert auf Betriebe mit nicht mehr als 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Teilnehmende ab dem 45. Lebensjahr, dann bis 2011 und 2012 verlängert und schließlich ab 2013 unbefristet gestellt.

Die Förderzahlen dieses als »WeGebAU« (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) bekannt gewordenen Programms blieben immer bescheiden (knapp 2.400 Zugänge von älteren Beschäftigten im Jahr 2014). Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass kleine und mittlere Unternehmen sowie Ältere gleichermaßen schwer für Weiterbildung zu erreichen sind.

### **Geförderte Beschäftigung**

Das klassische Instrument der geförderten Beschäftigung, die inzwischen abgeschafften Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), sah seit der Einführung des Arbeitsförderungsgesetzes 1969 Sonderregelungen für Ältere vor. Stellschrauben sind in diesem Fall das Alter, ab dem Sonderregelungen gelten, der Prozentsatz der Lohnkostenförderung und die maximale Dauer der Zuweisung in eine solche Maßnahme. Die Altersgrenze bei »Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung

für ältere Arbeitnehmer« lag grundsätzlich bei 55 Jahren, wurde jedoch von Anfang 1986 bis Ende 2000<sup>14</sup> auf 50 Jahre abgesenkt. Unter der Voraussetzung einer Arbeitslosigkeitsdauer von 24 Monaten konnte für die Dauer von bis zu acht Jahren ein Zuschuss zu den Lohnkosten von bis zu 75 Prozent geleistet werden, jedoch mit jährlicher Degression um zehn Prozentpunkte.

In das SGB III (ab 1998) wurden die ABM für Ältere nicht als eigenständiges Instrument übernommen, und es gab zunächst – abgesehen von der besonderen Berücksichtigung von Jugendlichen – keine altersabhängige Ausgestaltung der Förderung mehr. Über die Klauseln der »besonders förderungsbedürftigen Arbeitnehmer« und der »bevorzugt zu fördernden Maßnahmen« war es jedoch weiterhin möglich, die Förderbedingungen für Ältere günstiger auszugestalten. Inwieweit das erfolgt ist, lässt sich nicht mehr rekonstruieren. Erst durch das 2003 beschlossene »Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt« wurde dann gesetzlich geregelt, dass Ältere ab Vollendung des 55. Lebensjahres für bis zu 36 Monate zugewiesen werden konnten und dass Maßnahmen, in die zu Beginn überwiegend Ältere zugewiesen wurden, ebenfalls bis zu 36 Monate gefördert werden durften. Ältere durften auch nach einer früheren Beschäftigung in Arbeitsbeschaffungs- oder Strukturanpassungsmaßnahmen ohne Wartezeit erneut zugewiesen werden, während ansonsten eine Unterbrechung von mindestens drei Jahren einzuhalten war. Diese ab 2004 geltenden Regelungen blieben unverändert, bis das Instrument ABM 2012 durch das »Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt« abgeschafft wurde.

Seit der deutschen Einigung wurden die Instrumente der geförderten Beschäftigung vielfältiger und kurzlebiger: »Produktive Arbeitsförderung Ost« (§ 249h AFG, 1993–1997) und »Strukturanpassungsmaßnahmen« (SAM nach dem Arbeitsförderungs-Reformgesetz, ab 1998) waren spezifische Entwicklungen für die ostdeutsche Transformation, wobei Letztere formell auch in Westdeutschland einsetzbar waren, faktisch aber dort kaum genutzt wurden. SAM konnten im Beitrittsgebiet sowie im Westen in Arbeitsamtsbezirken mit besonders hohen Arbeitslosenquoten (30 Prozent über dem westdeutschen Durchschnitt) bis zu 60 Monate lang gefördert werden, wenn ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugewiesen wurden, die das 55. Lebensjahr vollendet hatten. Die 1997 eingeführte Variante der SAM »in Wirtschaftsunternehmen im gewerblichen Bereich« – faktisch eine hohe Lohnkostensubvention über zwölf Monate hinweg – war nur in Berlin und den neuen Bundesländern

14 | Tatsächlich endete diese Regelung für Neuzugänge mit der Überführung des AFG in das SGB III im Jahr 1998.

nutzbar, und zwar ab August 1999 nur noch für bestimmte Zielgruppen, zu denen die über 50-Jährigen gehörten (Schneider/Schultz 2001). Durch das »Job-AQTIV-Gesetz« von 2001 wurde mit Wirkung ab 2002 die Förderung in Wirtschaftsunternehmen beendet und die Altersschwelle für eine 60-monatige Förderung der übrigen SAM auf 55 Jahre erhöht. Dieses Gesetz führte auch die »Beschäftigung schaffenden Infrastrukturmaßnahmen« im gesamten Bundesgebiet ein. Dieses nur in sehr geringem Umfang genutzte Instrument war nie mit altersspezifischen Zugangsvoraussetzungen verbunden und lief Ende 2007, wie von Anfang an vorgesehen, für neue Förderungen aus.

Die Einführung der »Grundsicherung für Arbeitsuchende« übertrug das Instrument der Arbeitsgelegenheiten aus dem Bundessozialhilfegesetz in das SGB II. Diese wurden später durch SGB II-spezifische Instrumente der geförderten Beschäftigung ergänzt, nämlich durch den »Beschäftigungszuschuss« und in dessen Nachfolge die »Förderung von Arbeitsverhältnissen« sowie durch die Bundesprogramme »Kommunal-Kombi« und »Bürgerarbeit«. Bei diesen Instrumenten und Programmen gab es keine altersspezifischen Zugangsvoraussetzungen oder Förderkonditionen.

### **»Perspektive 50plus«**

Das von 2005 bis 2015 durchgeführte Bundesprogramm »Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen« (siehe Kapitel 7.4.5) war die größte Einzelinitiative zur Förderung der Arbeitsaufnahme älterer Arbeitsloser ab 50 Jahren im allgemeinen Arbeitsmarkt. Während der Gesamtlaufzeit dieses Programms wurden 1,3 Millionen ältere ALG II-Beziehende gefördert, von denen 424.000 eine Erwerbstätigkeit aufnahmen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2015). Worin die Förderung im Einzelnen bestand, konnte von den Jobcentern flexibel nach individuellem Bedarf und Situation des lokalen Arbeitsmarktes entschieden werden. Die Evaluation ergab, dass diese Förderung sowohl wirksamer als auch kostengünstiger war als die Förderung Älterer mit dem gesetzlichen Regelinstrumentarium (Knuth/Stegmann/Zink 2013 und 2014).

### **3.3.4 Zwischenfazit**

Die Entwicklung der institutionellen Rahmenbedingungen für den Bezug von Lohnersatzleistungen wegen Arbeitslosigkeit folgt den entsprechenden rentenpolitischen Bedingungen. Der Anspruch auf diese Leistungen endet mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze. Die Nutzung von vorzeitig beziehbaren Altersrenten zur Abpufferung von betrieblicher Restrukturierung und demografischen Unregelmäßigkeiten wurde durch Verlängerung der maximalen An-

spruchsdauer auf Arbeitslosengeld und durch die Option der Befreiung von der Verpflichtung zur Arbeitsuche flankiert. Die Arbeitsmarktpolitik reagierte mit ihren Rahmenbedingungen außerdem auf sektorale Restrukturierungskrisen (vor allem die Stahlkrise) und auf die ostdeutsche Transformationskrise. Der Widerspruch zwischen dem Prinzip der Risikoversicherung und dem Ziel des einvernehmlichen »sozialverträglichen« Eintritts in den Arbeitslosengeldbezug konnte dabei nicht gelöst, sondern nur unter einem Gestrüpp von immer wieder geänderten Vorschriften verdeckt werden. Lediglich die Ausnahmesituation des Strukturbruchs in Ostdeutschland bot die Legitimation für die vorübergehende Einführung einer Leistung der Arbeitslosenversicherung, die mit dem individuellen Arbeitslosigkeitsrisiko nichts zu tun hatte, dem Altersübergangsgeld.

Der Einschränkung und schließlich Abschaffung der ursprünglich bereits mit 60 Jahren beziehbaren Altersrenten korrespondiert mit der Verkürzung der maximalen Anspruchsdauer beim Arbeitslosengeld und der Verallgemeinerung der Verpflichtung zur Arbeitsuche. Gleichwohl ist es bei einer altersabhängigen Verlängerung der maximalen Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld geblieben, die es bei Einführung des Arbeitsförderungsgesetzes im Jahr 1969 nicht gab. Die Länge von Vorruhestandspassagen, die mit Leistungen der Arbeitslosenversicherung begleitet werden konnten, wurde um ein Jahr und acht Monate verkürzt. Im Zusammenwirken mit den Rentenreformen verschob sich das Mindestalter für einen aus Versicherungsleistungen mitfinanzierten Vorruhestand um vier Jahre und acht Monate nach oben. Damit ist die Indienstrahmung der Arbeitslosenversicherung für die Personalanpassung der Betriebe heute kaum noch möglich.

Die Reaktion der Politik auf die Finanzkrise 2008/2009 war erfolgreich darauf gerichtet, die Beschäftigten in den Betrieben zu halten, statt den Personalabbau zu flankieren. Das hat nicht zuletzt deshalb funktioniert, weil sich die Erwartung, dass diese Krise von kurzer Dauer sein würde, erfüllte. Wie die Arbeitsmarktpolitik auf eine künftige mehrjährige Restrukturierungskrise reagieren würde, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die mit 60 Jahren vorzeitig beziehbaren Altersrenten abgeschafft wurden und ihre kurzfristige Wiedereinführung unwahrscheinlich ist, darüber lässt sich derzeit allenfalls spekulieren.

Während die institutionellen Rahmenbedingungen bei den Lohnersatzleistungen wegen Arbeitslosigkeit oder Arbeitsausfall eine gewisse, der Entwicklung der Rentenpolitik parallele Entwicklungslogik zeigen – zunächst Ausbau und dann wieder Abbau des Vorruhestands –, ist eine solche Logik in der institutionellen Ausgestaltung der aktiven Arbeitsförderung nicht erkennbar. Die Einführung und Abschaffung altersspezifischer Regelungen und das Herauf- und Herabsetzen von Altersgrenzen ist weder durch äußere Ereignisse oder

dramatische Veränderungen der Arbeitsmarktlage erklärbar noch weist sie eine eindeutige Entwicklungsrichtung auf. Ob Ältere in der gesetzlichen Definition der Förderinstrumente eine besondere Behandlung erfahren, scheint eher von politischen Opportunitäten abzuhängen. Zum einen geht es dabei darum, in bestimmten Situationen demonstrativ »etwas für die Älteren zu tun« – dies war z. B. bei der »Initiative 50plus« von 2007 eindeutig der Fall, die die Entscheidung zur Heraufsetzung der Regelaltersgrenze flankieren sollte. Zum anderen bietet sich die Zielgruppe der Älteren als Legitimationsformel für Kompromisse an: Wenn sich bestimmte, für großzügig und kostspielig gehaltene Maßnahmen nicht allgemein durchsetzen lassen, dann kann man sich vielleicht darauf einigen, dass sie für Personen ab 50 oder 55 Jahren zum Tragen kommen. Diese Kompromisslogik erklärt auch die zahlreichen Befristungen solcher Regelungen sowie die häufig kurzfristige Verlängerung solcher Befristungen.

Beschränkt auf den Rechtskreis des SGB II kam das Bundesprogramm »Perspektive 50plus« einer konsistenten Strategie zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Älteren am nächsten. Dieses Programm ist nach zehn Jahren ersatzlos ausgelaufen. Ansonsten ist in den institutionellen Rahmenbedingungen keine konsistente Konzeption der aktiven Arbeitsförderung für Ältere zu erkennen. Dies mag damit zusammenhängen, dass »Alter« als Risikofaktor am Arbeitsmarkt ein soziales Konstrukt, aber kein durch arbeitsmarktpolitische Interventionen beeinflussbares individuelles Merkmal ist. Eine Strategie gegen Benachteiligungen aufgrund des Alters, die der Logik der »aktivierenden Arbeitsmarktpolitik« entsprechend am Individuum ansetzt, ist daher ein Widerspruch in sich. Auch das Bundesprogramm »Perspektive 50plus« brachte kaum spezifische Förderansätze für Ältere hervor, sondern ließe sich in seiner Grundlogik leicht auf andere Zielgruppen übertragen.

### **3.4 Zusammenfassung: Widersprüchliche Signale aus der Renten- und Arbeitsmarktpolitik**

In den Jahren 1990 bis 2012 kann man in den beiden Politikfeldern, die den Altersübergang prägen, der Renten- und der Arbeitsmarktpolitik, von mehrfachen Paradigmenwechseln sprechen. In ihren Wirkungen für den Altersübergang hatten die Reformen der Renten- und der Arbeitsmarktpolitik sowohl übereinstimmende als auch gegenläufige Stoßrichtungen.

Gemeinsam war beiden Politikbereichen die Individualisierung von Risiken sowie die Betonung von Arbeitsanreizen und mithin eine zunehmende Erwerbsorientierung. Die Statussicherung wurde zugunsten einer Mindestsiche-



rung umgebaut (Brettschneider 2012). Damit ging insbesondere in der Alterssicherungspolitik eine Rücknahme staatlicher Verantwortung einher, während auf Betrieben und Tarifpartnern größere Lasten liegen, die sie aber kaum tragen können (Fröhler/Fehmel/Klammer 2013).

Zu den Differenzen gehören zunächst Unterschiede im Timing, also bei den Zeitpunkten und der Abfolge von Reformen. Die Rentenpolitik war früher und weniger widersprüchlich auf Reformen gerichtet. Für sie standen langfristige Finanzierungsfragen im Vordergrund; die Steigerung der Erwerbstätigkeit und Verlängerung der Erwerbsphasen waren eher Mittel zum Zweck. Die Arbeitsmarktpolitik war demgegenüber widersprüchlicher und konnte sich erst relativ spät (in der ersten Hälfte der 2000er-Jahre) zu einer konsistenten Politik verlängerter Erwerbsphasen durchringen, und es dauerte wiederum eine gewisse Zeit, bis sie nicht nur den Vorruhestand verschloss, sondern Maßnahmen verfolgte, mit denen längere Erwerbsphasen unterstützt werden sollten. Als Folgen dieser Widersprüche sind zunehmende Ungleichheiten im Altersübergang zu erwarten.



## **4 Veränderungen in der späten Erwerbsphase**

---

### **4.1 Einleitung: Vielfältige Aspekte der Alterserwerbstätigkeit**

In diesem Kapitel werden Veränderungen in der späten Erwerbsphase nachgezeichnet: Wann, für welche Gruppen und warum hat sich die Alterserwerbsbeteiligung verändert? Welche Rolle spielen dabei der wirtschaftssektorale und der berufliche Strukturwandel, und sind am Ende des Erwerbslebens verstärkt atypische Beschäftigungsformen zu beobachten? Ist eine steigende Erwerbslosigkeit von Älteren Ausdruck ihrer zunehmenden »Verwundbarkeit«, und wie verträgt sie sich mit der gestiegenen Erwerbsintegration der Älteren?

Um diese Fragen zu beantworten, wird zunächst allgemein auf die Entwicklungen und Strukturveränderungen des Arbeitsmarktes in Deutschland seit 1990 eingegangen. Daran anschließend wird die Entwicklung der Alterserwerbstätigenquote in den beiden Komponenten Erwerbsbeteiligung und Erwerbsaustrittsalter untersucht. Die Alterserwerbsquote gibt jedoch nur eine sehr globale Information zur Erwerbsbeteiligung; für ihr Verständnis ist eine Analyse der Qualität der Beschäftigung – hier ausgedrückt als Erwerbstätigkeit in Form eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses bzw. in atypischen Beschäftigungsformen – erforderlich. Für das Verständnis der Entwicklung der Alterserwerbsbeteiligung ist es zudem erforderlich, Beziehungen zum wirtschaftssektoralen und beruflichen Strukturwandel zu untersuchen und schließlich auf das zentrale Arbeitsmarktrisiko, die Erwerbslosigkeit, einzugehen. Abschließend wird auf das keineswegs neue, aber erst seit Kurzem verfolgte Phänomen der Beschäftigung im Rentenalter eingegangen.

### **4.2 Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt seit 1990**

Die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in den 1990er-Jahren sind durch die deutsche Vereinigung und die Systemtransformation in Ostdeutschland geprägt. Der Vertrag zur Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion (1.7.1990) und der

Vollzug der staatlichen Einheit (3.10.1990) bewirkten, dass die rechtlichen Bedingungen in der DDR bzw. den neuen Bundesländern sehr schnell an die westdeutschen Bedingungen angeglichen wurden. Die weit überwiegend wenig produktiven ostdeutschen Industriebetriebe waren offenem Wettbewerb ausgesetzt, die Neuordnung der Eigentumsverhältnisse verzögerte zunächst Investitionen, etablierte Absatzmärkte ostdeutscher Betriebe in Osteuropa brachen weg, und die ostdeutschen Konsumenten wandten sich westdeutschen Erzeugnissen zu. Vorübergehende Stützen der ostdeutschen Exporte nach Osteuropa, insbesondere in die Sowjetunion und deren Nachfolgestaaten, konnten den Einbruch der Wirtschaftstätigkeit nicht wirksam verhindern (Sinn/Sinn 1991).

Der wirtschaftliche Rückgang wirkte sich deutlich auf dem Arbeitsmarkt aus: Gab es im zweiten Halbjahr 1989 noch ca. 9,6 Millionen Erwerbstätige in der DDR, so waren es 1993, also nur vier Jahre später, über ein Drittel weniger (ca. 6,0 Millionen), die auf sogenannten »marktinduzierten«, also nicht durch öffentliche Förderung subventionierten Arbeitsplätzen tätig waren (Lutz/Grünert 1996, S. 70). Die Arbeitslosenquote erreichte 1992 ihren vorläufigen Höhepunkt mit 15,6 Prozent; die Unterbeschäftigungsquote, die zusätzlich auch Teilnehmende an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, Personen in der Frühverrentung sowie in der stillen Reserve enthält, lag mit über einem Drittel des Erwerbspersonenpotenzials noch einmal deutlich höher (36,0 Prozent; Ritter 2007, S. 118). Gemildert wurde die Arbeitsmarktkrise in Ostdeutschland durch eine massive und lang andauernde Abwanderung gerade der Jüngeren nach Westdeutschland, zu einem geringeren Teil auch in das Ausland.

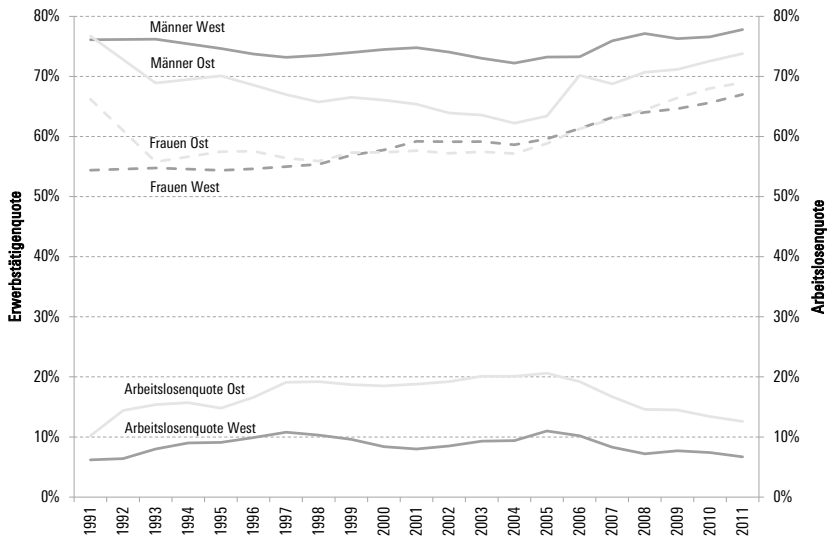
Der westdeutsche Arbeitsmarkt profitierte zunächst von einem kurzen Vereinigungsboom, wurde aber etwas verzögert von einem weltwirtschaftlichen Konjunkturrückgang zu Beginn der 1990er-Jahre erfasst. Die Arbeitslosenquote stieg in Westdeutschland von 1992 bis 1995 von 6,4 auf 9,1 Prozent, was einem Anstieg um nahezu die Hälfte gleichkommt. Ihren vorläufigen Höchststand erreichte sie 1997 mit 10,8 Prozent, der dann 2005 noch einmal erreicht wurde (siehe Abbildung 4.1). Zwischen 1991 und 1995 blieb die Erwerbsquote der Frauen in Westdeutschland nahezu konstant, sodass der überwiegende Teil des Anstiegs der Arbeitslosigkeit in Westdeutschland von Männern getragen wurde. Erst in der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre begann die Erwerbsquote der Frauen in Westdeutschland zu steigen (von 55,5 Prozent 1995 auf 57,7 Prozent im Jahr 2000); in den 2000er-Jahren stieg sie hingegen sehr viel stärker (bis auf 67,1 Prozent im Jahr 2011).<sup>1</sup>

---

1 | Zahlen nach Bundesagentur für Arbeit/Statistik 2014, Tab. 2.1.1.1.

Abbildung 4.1:

Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit in Ost- und Westdeutschland (1991–2011)



Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge; Bundesagentur für Arbeit/Statistik 2014 (eigene Berechnungen).

Ab Mitte der 1990er-Jahre gab es für ca. zehn Jahre einen gespaltenen Arbeitsmarkt in Ost und West: Der westdeutsche Arbeitsmarkt wies bei einem Arbeitslosigkeitsniveau zwischen 8 und 11 Prozent konjunkturelle Schwankungen auf, während in Ostdeutschland nach dem Auslaufen arbeitsmarktpolitischer Entlastungsprogramme zwar die Unterbeschäftigung leicht zurückging, die registrierte Arbeitslosigkeit aber nach oben schnellte und bei ca. 20 Prozent verharrte. Nach 2005 ging die registrierte Arbeitslosigkeit in Ost und West zurück; sie hat sich bis 2012 nahezu halbiert (West: 6,6 Prozent; Ost: 11,9 Prozent). Die Zahl der Erwerbstätigen ist seit 2005 stetig gestiegen und erreicht seit 2007 jährlich neue historische Höchststände. Im Durchschnitt des Jahres 2011 wurden 41,1 Millionen Erwerbstätige registriert (2005: 39,0 Millionen).

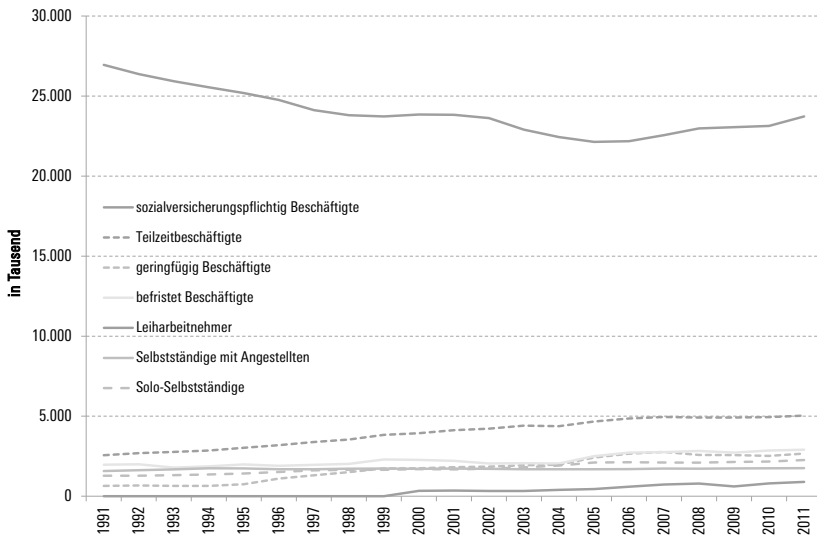
Doch die Zunahme der Erwerbstätigkeit ging mit beträchtlichen Strukturverschiebungen sowohl hinsichtlich der Wirtschaftszweige als auch der Beschäftigungsformen einher. Vor allem in Ost-, aber auch in Westdeutschland ist der Beschäftigungsanteil von Dienstleistungsbranchen gestiegen und der der Industrie, aber auch der Bauwirtschaft gesunken. Insbesondere konnten öffentliche und private Dienstleistungen sowie Dienstleistungen für Unternehmen zulegen,

wodurch langjährige Trends auch in den 1990er-Jahren fortgesetzt wurden. Hinzu kommt, dass auch innerhalb von Industriebetrieben Dienstleistungstätigkeiten an Gewicht gewonnen haben. Gleichzeitig bewirkten Ausgründungen, dass Betriebe neu als Dienstleistungsbetriebe registriert wurden, selbst wenn sich an den Tätigkeiten nichts geändert hat. Der wirtschaftliche Strukturwandel wird oft unter dem Stichwort der »Wissensgesellschaft« diskutiert (Stehr 2001), doch viele der neuen Dienstleistungen beinhalten Anlern Tätigkeiten, die auch von Geringqualifizierten ausgeübt werden können (Bosch/Weinkopf 2007), wie auch umgekehrt Qualifikationsanforderungen in weiten Teilen der anderen Sektoren, namentlich der Industrie, steigen.

Parallel zum sektoralen Strukturwandel haben sich die Beschäftigungsformen verändert. Dies ist ein längerfristiger Prozess, der bereits Mitte der 1980er-Jahre als »Krise des Normalarbeitsverhältnisses« (Mückenberger 1985) beschrieben wurde und die Pluralisierung von Beschäftigungsformen jenseits der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung ansprach. Dies ist vor allem deshalb von Bedeutung, weil die Systeme sozialer Sicherung typischerweise an versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse geknüpft sind. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bietet nicht nur ein Einkommen, sondern auch einen Versicherungsschutz gegen typische Risiken freier Arbeitsmärkte, insbesondere das Risiko des vorübergehenden oder dauerhaften Einkommensausfalls aufgrund von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Arbeitsunfällen, Erwerbsunfähigkeit oder Alter. Auch in anderen Beschäftigungsformen gibt es Sicherungssysteme, insbesondere für Beamtinnen und Beamte und Angehörige der freien Berufe. Die mit Abstand größte Gruppe der Erwerbstätigen sind jedoch die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Die sozialversicherte Vollzeitbeschäftigung galt lange Zeit als existenzsichernd nicht nur für eine einzelne Person, sondern auch für eine angeschlossene Kernfamilie, also Ehepartnerin und gemeinsame Kinder. Vielfach wurde der auf den Haushalt bezogene Einkommensaspekt als wesentlich für das Normalarbeitsverhältnis angesehen, sodass mit diesem implizit oder explizit eine bestimmte Geschlechterordnung auf dem Arbeitsmarkt, nämlich der männliche Alleinverdiener, verbunden wurde. Über einen längeren Zeitraum hinweg ist der Anteil des so verstandenen Normalarbeitsverhältnisses an allen Erwerbsformen gesunken. Teilweise – und sicher etwas voreilig – wurde das »Leitbild« des abhängig beschäftigten Arbeitnehmers verabschiedet (Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1998, S. 118), doch tatsächlich ging die Zahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten wie auch ihr Anteil an allen Erwerbstätigen vor allem in den Jahren nach 2000 zurück (siehe Abbildung 4.2). Gestiegen ist der Anteil der sozialversicherten Teilzeitbeschäftigung.

Abbildung 4.2: Beschäftigungsformen (1991–2011)



Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

Ebenfalls und sehr stark angewachsen ist die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (»Minijobs«), die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht versicherungspflichtig sind. Nur die Arbeitgeber zahlen Beiträge für die Unfall-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung, die in der Summe höher sind als die Beiträge in einer normalen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Die weitaus meisten Minijobber verzichten darauf, eigenständig Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen und damit einen eigenen Rentenanspruch zu erwerben.<sup>2</sup> Bis 2003 bestimmte sich die Geringfügigkeit anhand einer Kombination von Höchstekommen und maximaler Arbeitszeit; seitdem gilt lediglich ein Höchstekommen ohne Begrenzung der Arbeitszeit.

Andere sogenannte atypische Beschäftigungsformen sind befristete Beschäftigungsverhältnisse sowie Leiharbeitsverhältnisse. Beide Beschäftigungsformen werden in der Regel als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung organisiert,

2 | Ab dem 1.1.2013 wurde die bis dahin bestehende Möglichkeit für geringfügig Beschäftigte, die standardmäßige Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung aufzuheben (also optional Rentenbeiträge zu bezahlen), umgekehrt, sodass standardmäßig eine Rentenversicherungspflicht besteht, auf die der bzw. die geringfügig Beschäftigte optional verzichten kann.

doch weichen sei insofern vom Normalarbeitsverhältnis ab, als der Kündigungsschutz mit der befristeten Beschäftigung ausgehebelt werden kann und die Interessendurchsetzung der Beschäftigten bei der Leiharbeit erschwert ist. Zudem ist es für das Management durch die Nutzung von Leiharbeit leichter, betriebliche Beschäftigungsstandards zu unterlaufen (Holst/Nachtwey/Dörre 2009). Entsprechend umkämpft ist die Regulierung dieser Beschäftigungsformen (Wassermann/Rudolph 2007), während ihr faktischer Anteil trotz teilweise beträchtlicher Steigerungsraten gering geblieben ist. Atypische Beschäftigungsformen wurden durch zahlreiche arbeitsmarktpolitische Reformen erleichtert, doch der Einfluss der arbeitsmarktpolitischen Regulierung auf die Nutzung atypischer Beschäftigung wird oft überschätzt. Mindestens ebenso in Rechnung zu stellen sind der sektorale Strukturwandel, betriebliche Strategien und individuelle Erwerbspräferenzen (Kress 1998).

Langfristig ist außerdem der Anteil der Selbstständigen gestiegen; auch dies ist eine seit Langem politisch umstrittene Entwicklung. Galten in den 1980er-Jahren die »neuen Selbstständigen« als lange unterschätzte Motoren des Arbeitsmarktes (Birch 1980; Leicht 1995), so mehrten sich später kritische Stimmen, die den »Gründungen aus Selbstverwirklichung« auch »Gründungen aus Not« gegenüberstellten (Bögenhold 1987). Mit den »Scheinselbstständigen« (Dietrich 1999) und »Solo-Selbstständigen« (Brenke 2013a) sind zwei Beschäftigungsformen angesprochen, die faktisch oftmals von wenigen Auftraggebern wirtschaftlich so abhängig sind wie andere abhängig Beschäftigte, aber keinen verpflichtenden Zugang zur sozialen Sicherung gegen Ausfälle beim Erwerbseinkommen haben, und die, würde man eine Sozialversicherungspflicht einführen, diese oftmals nicht bedienen könnten und ihr Geschäft einstellen müssten. Die Zahl der Solo-Selbstständigen ist in Deutschland von 1990 bis 2010 von ca. 1,5 Millionen auf ca. 2,5 Millionen Personen gestiegen; ihr Beschäftigungsumfang ist damit etwas niedriger als der der befristet Beschäftigten und seit dem Jahr 2000 höher als der der Selbstständigen mit Angestellten.

Sowohl wegen der konjunkturellen Wirtschaftskrisen als auch aufgrund des sektoralen Strukturwandels und der Veränderungen in den Beschäftigungsformen wurden die Folgen dieser Entwicklung für die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse diskutiert. Dabei standen sich zunächst zwei Positionen gegenüber (Erlinghagen 2004): Auf der einen Seite wurde ein »Turbo-Arbeitsmarkt« prognostiziert, in dem sich intensiverer Wettbewerb (»Globalisierung« und »Informatisierung«, vgl. Castells 1997) und neue Formen der Unternehmensorganisation (»virtuelle«, »fraktale« bzw. »grenzenlose« Unternehmen, vgl. Davidow/Malone 1992; Warnecke 1993; Picot/Reichwald/Wigand 1998) direkt in einen zunehmend fluiden Arbeitsmarkt übersetzen würden. Auf der ande-



ren Seite wurde in den 1990er-Jahren in Deutschland vielfach ein »erstarrter« Arbeitsmarkt diagnostiziert, der gerade nicht in der Lage sei, den Flexibilitätsanforderungen der Betriebe entsprechend zu reagieren (Berthold 2001).

Die empirischen Analysen hierzu haben beide konträren Positionen zurückgewiesen (zusammenfassend Struck/Köhler 2004). Festgestellt wurde zum einen eine Polarisierung der Beschäftigungsstabilität in Abhängigkeit von der Qualifikation (Erlinghagen 2006): Für Geringqualifizierte ging die Beschäftigungsstabilität zurück, während sie für Hochqualifizierte konstant blieb oder sogar noch stieg. Zum Zweiten gibt es auch einen zeitlichen Trend, über dessen genaue Einordnung jedoch kein Konsens besteht. Während Diewald und Sill (2004) eine grundlegende Destabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse für den Zeitraum ab 1995 beobachten, stellt Erlinghagen (2006) demgegenüber einen längeren Trend zur Destabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen bereits seit Anfang der 1990er-Jahre fest, der aber in verschiedenen Segmenten des Arbeitsmarktes und insbesondere in verschiedenen Qualifikationsgruppen zu unterschiedlichen Zeitpunkten einsetzte bzw. auch wieder zurückging.

Deskriptive Analysen zeigen für das erste Jahrzehnt nach 2000 einen erstaunlich deutlichen Rückgang des »Arbeitskräfteumschlags«<sup>3</sup> und damit eine Zunahme der Beschäftigungsstabilität der verbleibenden Beschäftigten, insbesondere nachdem die »Hartz-Reformen« eingeführt wurden (Erlinghagen 2010). Gleichzeitig ist die wahrgenommene Sorge um die Sicherheit des Arbeitsplatzes nach 2000 gestiegen und auch nach dem Arbeitsmarktaufschwung von 2006 hoch geblieben (ebd.). Dies ist insofern erstaunlich, da der gestiegenen subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit keine objektiven Daten zunehmender Fluktuation gegenüberstehen. Eine mögliche Erklärung für das Auseinanderklaffen subjektiver Wahrnehmungen und objektiver Mobilitätsdaten ist, dass die Abstiegsrisiken aufgrund der Arbeitsmarktreformen gestiegen sind und sich in der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsplatzunsicherheit die Eintrittswahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzverlustes und die Folgerisiken für die soziale Lage überlagern.

Analysen zur Dynamik von Arbeitslosigkeit zeigen, dass die Arbeitslosigkeit nach 2006 auch deshalb so stark zurückging, weil seltener als in früheren Aufschwungsphasen direkte Arbeitsplatzwechsel stattfanden und entsprechend häufiger freie Arbeitsplätze aus dem Kreis der Arbeitslosen heraus besetzt wur-

---

**3** | Die »Labour Turnover Rate« ist ein übliches Maß, um die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt zu bestimmen. Hierfür werden die Ein- und Austritte in und aus Beschäftigungsverhältnissen während eines Jahres in Beziehung zum Bestand an Beschäftigungsverhältnissen zu einem Stichtag gesetzt.

den (Knuth 2011). Die Betriebe registrierten nach den Hartz-Reformen eine gestiegene Konzessionsbereitschaft unter den arbeitslosen Bewerbern (Kettner/Rebien 2007), während zugleich befristete Verträge für Neueinstellungen sowie Leiharbeitsverhältnisse zunahmen (Heckmann et al. 2010 sowie Abbildung 4.2 oben), die für potenzielle Bewerber aus bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnissen in der Regel nicht attraktiv sein dürften.

Zusammenfassend haben seit 1990 konjunkturelle Zyklen und strukturelle Verschiebungen ihre Spuren auf dem Arbeitsmarkt hinterlassen. Die Frauenerwerbsbeteiligung ist insbesondere in Westdeutschland und insbesondere ab 2000 gestiegen, ebenso haben atypische Beschäftigungsformen, darunter auch Teilzeitbeschäftigung, zugelegt. Die dominante Beschäftigungsform ist aber nach wie vor die sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung, die dank einer günstigen wirtschaftlichen Entwicklung nach 2005 zugenommen hat. Vor diesem Hintergrund soll nun betrachtet werden, wie sich diese Entwicklungen speziell bei den Älteren niedergeschlagen haben. Dazu werden Veränderungen in der Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsformen und die Arbeitslosigkeit der Älteren in den letzten beiden Jahrzehnten analysiert.

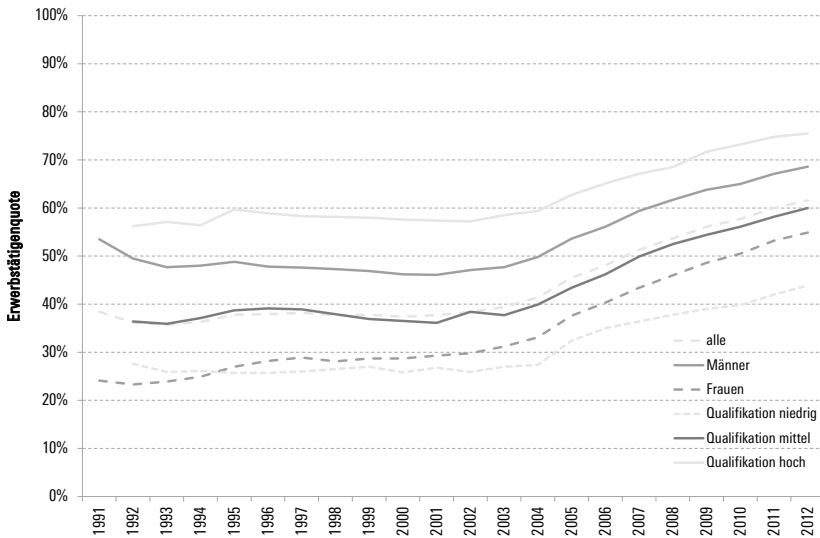
### **4.3 Erwerbsbeteiligung Älterer**

Die Erwerbsbeteiligung gibt an, wie viele Personen im erwerbsfähigen Alter, gemessen an der Bevölkerung im gleichen Alter, erwerbstätig sind. Hierbei spielen weder der Umfang der Erwerbstätigkeit noch das Einkommen eine Rolle. Auch wer sich in einem Arbeitsverhältnis befindet, das aktuell nicht ausgeübt wird, gilt als erwerbstätig. Erwerbstätig sind mithin auch Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, Frauen im Mutterschutz, Personen in Elternzeit mit Rückkehrrecht und Personen, die urlaubs- oder krankheitsbedingt ihrer Arbeit nicht nachgehen. Personen in Arbeitsgelegenheiten (»Ein-Euro-Jobs«) und Rentnerinnen und Rentner mit einem Minijob zählen ebenfalls zu den Erwerbstätigen. Diese weit gefasste Definition nach dem Labour-Force-Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation ILO verfolgt das Ziel, möglichst alle Gruppen der ökonomisch aktiven Bevölkerung zu erfassen und überschneidungsfrei von den Erwerbslosen zu bestimmen (Rengers 2004; Office for Official Publications of the European Communities 2003).

Die so gemessene Erwerbsbeteiligung der Älteren (55 bis unter 65 Jahre) ist zwischen 1991 und 2012 von 38,2 auf 61,6 Prozent gestiegen (siehe Abbildung 4.3). Dieses sehr starke Wachstum vollzog sich aber nicht konstant und

nicht in allen Personengruppen gleichermaßen. Aus diesen Unterschieden lassen sich Anhaltspunkte für die Gründe der zunehmenden Erwerbsbeteiligung Älterer gewinnen.

Abbildung 4.3: Entwicklung der Alterserwerbsbeteiligung 55- bis 64-Jähriger in Deutschland (verschiedene Gruppen, 1991–2012)



Datenquelle: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/de/data/database> (eigene Berechnungen).

Für die Entwicklung der Alterserwerbstätigenquote (55 bis unter 65 Jahre) zwischen 1991 und 2011 lassen sich drei Phasen unterscheiden. In der *ersten Phase* zu Beginn der 1990er-Jahre ist die Alterserwerbsbeteiligung zurückgegangen, der Tiefpunkt wurde 1993 mit 35,1 Prozent erreicht. In dieser Zeit lösten sich die Beschäftigungsstrukturen in Ostdeutschland auf, die Arbeitslosigkeit stieg sehr rasch. Die entschlossene Politik der schnellen Privatisierung ließ sich nur unter Inkaufnahme massiver Arbeitsplatzverluste verwirklichen. Neugründungen waren bei Weitem nicht in der Lage, die Beschäftigungsverluste zu kompensieren. Mit dem Altersübergangsgeld bestand für Personen des Jahrgangs 1937 oder älter die Möglichkeit, eine Lohnersatzleistung in Höhe des Arbeitslosengeldes zu beziehen, die bis zum Erreichen der – damals noch abschlagsfreien – Altersrente wegen Arbeitslosigkeit reichte. Dies wurde von Betrieben und Belegschaften gleichermaßen als eine sozialverträgliche Möglichkeit des Personalabbaus gesehen und vielfach genutzt. Der Rückgang der Be-

schäftigung wirkte sich also als rückläufige Erwerbsbeteiligung der Älteren aus; sie wurden überproportional vom Arbeitsmarkt verdrängt. Umgekehrt betrachtet konnte den Älteren eine besondere soziale Absicherung geboten werden.

Die *zweite Phase* von 1994 bis 2001 ist durch Konstanz in der Alterserwerbsbeteiligung gekennzeichnet. Hinter dieser Stabilität verbergen sich aber gegenläufige Entwicklungen. So ist die Alterserwerbsbeteiligung in Ostdeutschland bereits ab 1993 wieder deutlich gestiegen. Dies war nicht Ausdruck einer verbesserten Lage auf dem Arbeitsmarkt, sondern vielmehr Ergebnis der Tatsache, dass das Altersübergangsgeld für Neuzugänge geschlossen wurde und die nachrückenden Kohorten der Beschäftigten in die Gruppe der 55-Jährigen und älter hineinwuchsen. Demgegenüber ging die Erwerbsbeteiligung der älteren westdeutschen Männer bis 2001 zurück. Die westdeutsche Industrie hatte Wettbewerbsnachteile zu verkraften, die auch mit der Bewältigung der finanziellen Folgen der Wiedervereinigung mithilfe der Sozialversicherungen zusammenhingen und die Lohnnebenkosten erhöhten. Ein bereits in den 1980er-Jahren erprobter Weg des Personalabbaus waren Frühausgliederungen, die ihrerseits wieder den Druck auf die Sozialversicherungen erhöhten (Dohse/Jürgens/Russig 1982). Die Alterserwerbsbeteiligung der westdeutschen Frauen hingegen ist über die gesamten 1990er-Jahre hinweg gestiegen oder zumindest konstant geblieben.

Erst in der *dritten Phase* nach 2001 ist ein – dann allerdings ausgesprochen starker – Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung festzustellen, der sowohl bei Männern als auch bei Frauen, im Osten wie im Westen und in allen Qualifikationsgruppen zu verzeichnen ist. In diesen Zeitraum fielen mehrere Wirtschaftszyklen, und die Arbeitslosigkeit erreichte 2005 ihren Höchststand, sodass die Zunahme der Alterserwerbsbeteiligung nicht allein auf einem vorübergehend günstigen makroökonomischen Umfeld beruht. Von sehr viel größerer Bedeutung waren zunächst die institutionellen Änderungen im Rentenrecht, später dann auch Änderungen in der Arbeitsmarktpolitik. Hinzu kommt mit der demografischen Struktur der betreffenden Jahrgänge ein Faktor, der in der Regel übersehen wird und in seinen Auswirkungen umstritten ist (Kistler/Ebert/Stecker 2007; Brussig 2010c).<sup>4</sup>

Die demografische Struktur der Personen zwischen 55 und 64 Jahren ist zwischen 1990 und 2012 von starken Unregelmäßigkeiten geprägt, wie anhand der Bevölkerungszahlen im jeweiligen Alter zu erkennen ist. Dies geht auf die stark

---

4 | Außerdem wurde ab 2005 das Erhebungskonzept des Mikrozensus umgestellt, was zu einem einmaligen und geringfügigen Anstieg der Erwerbsbeteiligung aufgrund einer besseren Erfassung von geringfügig Beschäftigten führte (Rheinberg/Hummel 2007; Iversen 2007).

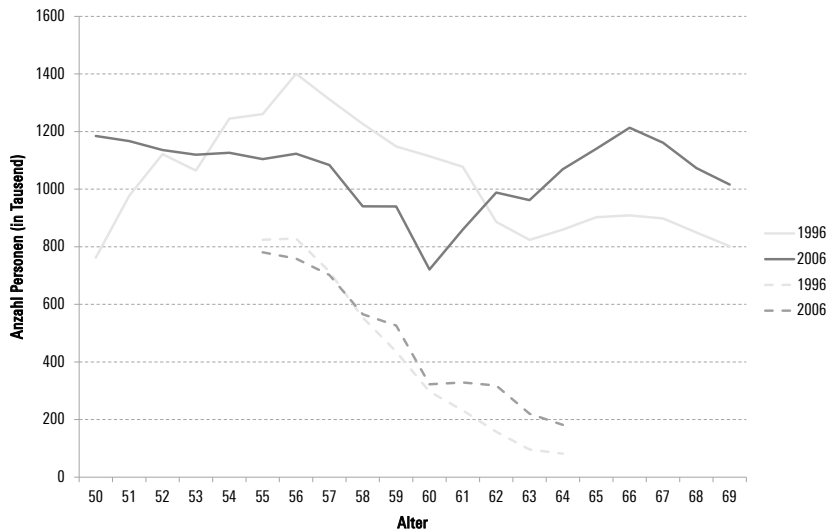
schwankenden Geburtenzahlen der 1930er- und 1940er-Jahre zurück, denn in dieser Zeit wurden die Menschen geboren, die in den 1990er- und 2000er-Jahren zu den »Älteren« gehörten. Der geburtenstärkste Jahrgang 1939 war 2001 mit fast 1,4 Millionen Personen nahezu doppelt so stark wie der geburtenschwächste Jahrgang 1945 (etwas mehr als 0,7 Millionen Personen). Die Erwerbsbeteiligung eines geburtenstarken Jahrgangs geht in die Ermittlung der Alterserwerbstätigenquote mit einem größeren Gewicht ein als die Erwerbsbeteiligung eines geburtenschwachen Jahrgangs. Gleichzeitig sinkt die Erwerbsbeteiligung im rentennahen Alter mit jedem zusätzlichen Lebensjahr. Die niedrige Erwerbsbeteiligung der rentennahen Älteren senkt also die Alterserwerbstätigenquote der 55- bis unter 65-Jährigen, wenn die rentennahen Geburtskohorten größer sind als die rentenfernen Geburtskohorten (im Vergleich zu einer demografischen Situation, in der alle Geburtskohorten gleich groß sind). Dies gilt auch umgekehrt: Wenn die Geburtskohorten der 55- bis 59-Jährigen größer sind und relativ zu denen der 60- bis 64-Jährigen wachsen, erhöht sich die Alterserwerbstätigenquote, die als ungewichteter Durchschnitt aus allen Personen zwischen 55 bis 64 Jahren berechnet wird, auch wenn die Erwerbsbeteiligung bezogen auf das jeweilige Einzelalter konstant ist.

Tatsächlich ist in den Jahren nach 2001 der Anstieg der Alterserwerbstätigenquote stärker ausgefallen als der Anstieg der Erwerbspersonen. In Abbildung 4.4 ist erkennbar, dass die Zahl der Erwerbstätigen des Jahres 2006 in jedem Einzelalter nur geringfügig größer war als im Vergleichsjahr 1996, während die Bevölkerungszahl in nahezu jedem Einzelalter beträchtlich differierte. Für die Entwicklung der Alterserwerbsquote resultiert daraus ein »demografischer Rückenwind« (Brussig/Wojtkowski 2008). Er wird anhalten, bis 2019 der geburtenstärkste Jahrgang 1964 das Alter von 55 Jahren erreicht, und sich danach in einen »demografischen Gegenwind« umkehren – denn dann werden die nachrückenden Jahrgänge weniger Erwerbspersonen bereitstellen können als die vorausgegangenen Jahrgänge, während in den älteren Jahrgängen mit jedem zusätzlichen Lebensjahr mehr Personen ihre Erwerbstätigkeit aufgeben.<sup>5</sup> Dies lässt sich durch Abbildung 4.4 veranschaulichen: Die Altersstruktur der älteren Erwerbstätigen hat sich zwischen 1996 und 2006 kaum verschoben, deren absolute Anzahl hat leicht zugenommen. Dennoch haben sich Anzahl und vor allem Altersstruktur der Bevölkerung im gleichen Alter in diesem Zeitraum massiv verschoben.

---

5 | Grundsätzlich wirken sich demografische Unregelmäßigkeiten nicht nur dann aus, wenn die Erwerbstätigenquoten von Altersgruppen zwischen zwei Zeitpunkten verglichen werden, sondern auch dann, wenn das Durchschnittsalter zwischen zwei Zeitpunkten verglichen wird, siehe Kapitel 4.4.

Abbildung 4.4: Altersstruktur der älteren Bevölkerung und der 55- bis 64-jährigen Erwerbstätigen (1996 und 2006)

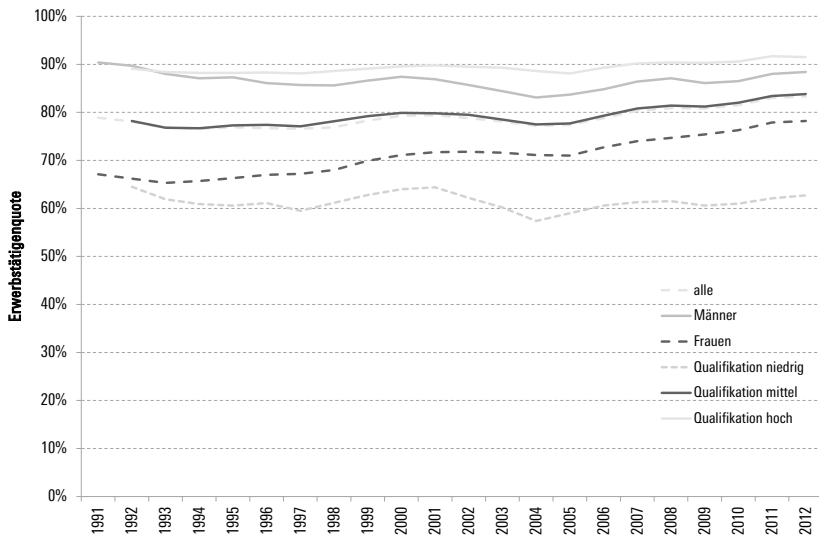


Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

In einer Shift-Share-Analyse wurde der Effekt des demografischen Rückenwinds zwischen 2001 und 2007 mit 27,8 Prozent angegeben (Brussig 2010c). Das bedeutet, dass der Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung zwischen 2001 und 2007 von 38,0 auf 51,3 Prozent um etwa ein Viertel niedriger ausgefallen wäre, wenn die Kohortenstruktur der 55- bis 64-Jährigen im Jahr 2007 dieselbe gewesen wäre wie im Jahr 2001. Umgekehrt bedeutet dies, dass der Großteil des Anstiegs der Alterserwerbstätigenquote auf eine breitere und längere Erwerbsbeteiligung zurückzuführen ist.

Über den gesamten Zeitraum hinweg bestanden große Unterschiede in den Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen und auf verschiedenen Qualifikationsniveaus. Besonders ausgeprägt sind sie zwischen Gering- und Hochqualifizierten, wo die Alterserwerbstätigenquote der Geringqualifizierten nur etwa halb so hoch ist wie die der Hochqualifizierten. Die Alterserwerbstätigenquote der Frauen begann hingegen schon in den 1990er-Jahren zu steigen, als die der Männer noch stagnierte. Aber auch am Ende des Beobachtungszeitraums lag die Alterserwerbstätigenquote der Frauen um 15 Prozentpunkte oder um rund ein Drittel unterhalb der der Männer.

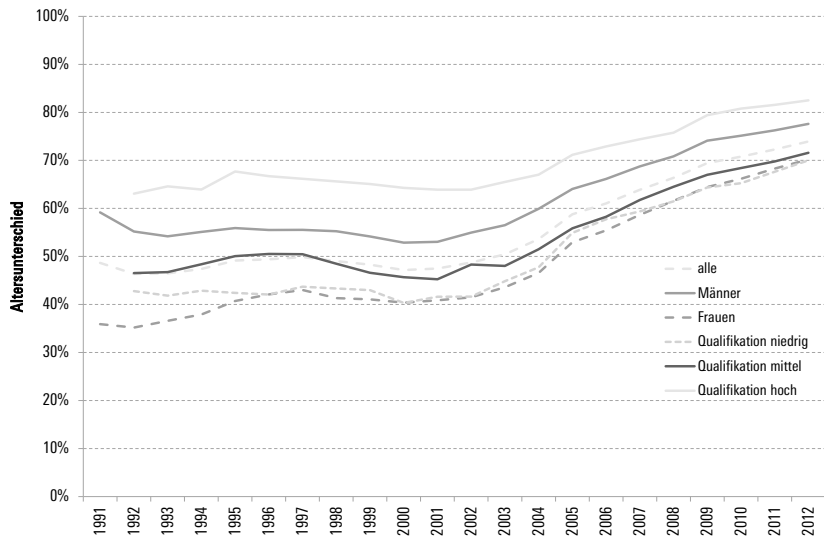
Abbildung 4.5: Erwerbstätigenquoten der 25- bis 54-Jährigen  
(verschiedene Gruppen, 1991–2012)



Datenquelle: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/de/data/database> (eigene Berechnungen).

Die Zunahme der Alterserwerbsbeteiligung geht nicht auf eine generell steigende Erwerbsbeteiligung zurück. Die Erwerbstätigenquoten der 25- bis 54-Jährigen haben sich zwischen 1998 und 2012 überwiegend nur geringfügig verändert (siehe Abbildung 4.5). Lediglich die der Frauen ist in diesem Zeitraum kontinuierlich von knapp 70 auf knapp 80 Prozent gestiegen; die der Männer lag weitgehend konstant bei ca. 90 Prozent. Die Differenz der Erwerbsbeteiligung der Älteren gegenüber den 25- bis 54-Jährigen, also der »Age Gap« hat sich deutlich verringert (siehe Abbildung 4.6). Dieser Prozess setzte etwa 2002 und damit zeitgleich zum Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung ein. 1998 war die Erwerbsbeteiligung der Älteren (55 bis 64 Jahre) nur halb so hoch wie die der 25- bis 54-Jährigen; 2012 war sie auf etwa drei Viertel des Wertes der 25- bis 54-Jährigen gestiegen. Insbesondere hat sich die Erwerbsbeteiligung der 55- bis 59-Jährigen, also der »Jüngeren aus der Gruppe der Älteren«, an die der 25- bis 54-Jährigen angeglichen. Aber auch mit dem schrumpfenden Alterseffekt in der Erwerbsbeteiligung bleiben die Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen bestehen: Der Alterseffekt ist bei den Hochqualifizierten am niedrigsten und bei den Frauen bzw. Geringqualifizierten am höchsten.

Abbildung 4.6: Altersunterschied (Age Gap) in den Erwerbstätigenquoten der 55- bis 64-Jährigen gegenüber den 25- bis 54-Jährigen (verschiedene Gruppen, 1991–2012)



Lesbeispiel: Im Jahr 2010 betrug die Erwerbstätigenquote der hochqualifizierten 55- bis 64-Jährigen etwa 80 Prozent des Wertes der hochqualifizierten 25- bis 54-Jährigen; bei den Geringqualifizierten (und Frauen) waren es hingegen nur etwa 65 Prozent.

Datenquelle: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/de/data/database> (eigene Berechnungen).

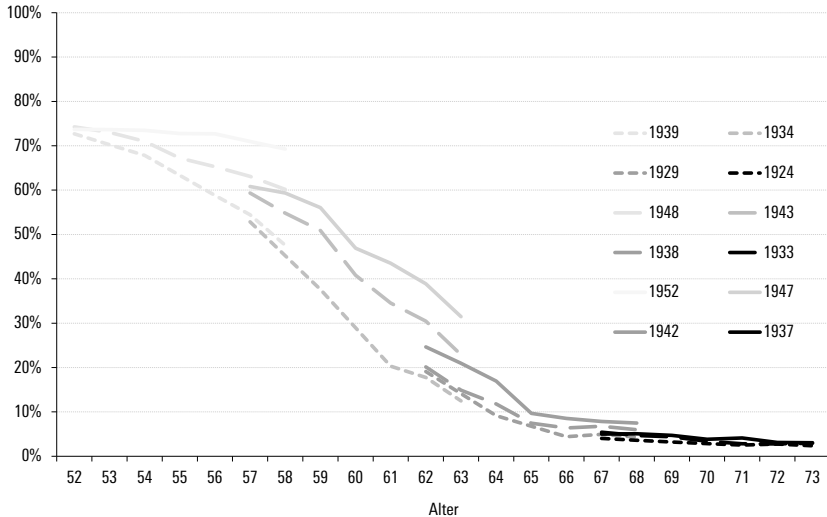
## 4.4 Erwerbsaustrittsalter

In Kapitel 4.3 ist deutlich geworden, dass die Alterserwerbsbeteiligung auch von der Kohortenbesetzung der Jahrgänge zwischen 55 und 64 Jahren abhängt. Entsprechend kann sich die Alterserwerbsbeteiligung ändern, selbst wenn das Erwerbsaustrittsalter konstant bleibt. Dies ist sogar dann möglich, wenn alle Kohorten in der betreffenden Altersspanne gleich groß sind.<sup>6</sup> Das politische Ziel einer besseren Erwerbsintegration der Älteren umfasst aber beide Komponenten – den

**6** | Dies lässt sich an einem Extrembeispiel verdeutlichen: Wenn alle Erwerbstätigen bis zu einer bestimmten Altersgrenze arbeiten und dann zwangsverrentet werden, liegt das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter an dieser Altersgrenze. Arbeiten nun mehr Erwerbstätige als zuvor ebenfalls bis zu dieser Altersgrenze, dann hat sich die Erwerbsbeteiligung erhöht, ohne dass sich das Erwerbsaustrittsalter verändert hat.



Abbildung 4.7: Altersspezifische Erwerbsbeteiligung im Kohortenvergleich



Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

Anteil der erwerbstätigen Älteren an der Wohnbevölkerung im gleichen Alter (die »Breite« der Erwerbsbeteiligung) zu erhöhen und die Dauer des Erwerbslebens zu verlängern. Ohne eine tatsächliche Verlängerung des Erwerbslebens läuft die Anhebung des Rentenalters aber ins Leere. Aus diesem Grund sollte die Alterserwerbsbeteiligung stets um Angaben zum Erwerbsaustrittsalter ergänzt werden.

Um den Alterseffekt der rückläufigen Erwerbsbeteiligung zu zeigen, eignen sich die Kohortendarstellung und der Kohortenvergleich, wie sie mit dem Mikrozensus des Statistischen Bundesamts möglich sind. Allerdings können die Zeiträume, die die Kohorten durchlaufen, so lang werden, dass daraus keine aktuellen Entwicklungen mehr abgelesen werden können. Würde man nur Kohorten berücksichtigen, die das Altersfenster von 55 bis 70 Jahren vollständig durchlaufen haben, dann wäre die jüngste hierfür geeignete Kohorte des Jahres 2010 im Jahr 1940 geboren, d. h. sie hätte bereits 1995 das Alter von 55 Jahren erreicht. Die Alterserwerbsbeteiligung der 55-jährigen Kohorte der 1940 Geborenen ist aber nicht mehr aussagekräftig für die Alterserwerbsbeteiligung der heutigen 55-Jährigen. Aus diesem Grund wird die Altersspanne von 55 bis 70 Jahren in vier Abschnitte von jeweils sieben Jahren untergliedert, in die die drei Jahre vor und nach dem 55., 60., 65. und 70. Lebensjahr einbezogen werden. Insgesamt wird also ein Altersspektrum vom 52. bis zum 73. Lebensjahr betrachtet. Dies erlaubt, die jüngsten Kohorten näher an die Gegenwart heranzuführen; für die Kohorte der

52- bis 58-Jährigen kann nämlich die Kohorte der 1952 Geborenen beobachtet werden. Für den Kohortenvergleich werden Kohorten genutzt, die drei bzw. 13 Jahre älter sind als die jeweils jüngste Kohorte in der betreffenden Altersspanne.

Die Erwerbstätigkeit in der späten Erwerbsphase weist einen typischen Alterseffekt auf: Mit steigendem Alter geht die Erwerbstätigkeit zurück. Besonders ausgeprägt ist dies an institutionalisierten Altersgrenzen der Arbeitsmarktpolitik und der Rentenversicherung. Doch der Alterseffekt ist nicht auf die institutionalisierten Altersgrenzen beschränkt; vielmehr ist ein gradueller Rückgang der Erwerbsintegration mit steigendem Alter zu beobachten. Dieser Alterseffekt hat sich im historischen Vergleich verändert, wie anhand des Vergleichs von unterschiedlichen Kohorten veranschaulicht werden kann (siehe Abbildung 4.7):

- In den 1990er-Jahren war ab dem 52. Lebensjahr ein beinahe gleichmäßiger Rückgang der Erwerbstätigkeit zu verzeichnen. Die dargestellte Kohorte der 1939 Geborenen durchlief in den Jahren 1991 bis 1997 das Alter von 52 bis 58 Jahren. Auch für die fünf Jahre ältere Kohorte der 1934 Geborenen, die im selben Zeitraum 57 bis 63 Jahre alt war, ist ein beinahe stetiger Rückgang der Erwerbsintegration zu verzeichnen, der sich nach Erreichen des 61. Lebensjahres allerdings etwas abschwächt. In diesem Alter und in dieser Zeit lag die Erwerbstätigenquote aber bei unter 20 Prozent. Die meisten der 1934 Geborenen waren im Alter von 61 Jahren bereits in Rente oder in vorruhestandsformiger Arbeitslosigkeit.
- In den Jahren 2001 bis 2007 schwächte sich der Rückgang der Erwerbsintegration im Alter ab 52 Jahre (Geburtskohorte 1949) deutlich ab. Innerhalb von 10 Jahren stieg die Erwerbsbeteiligung der 58-Jährigen von unter 50 auf 60 Prozent. Insbesondere die institutionalisierte Altersgrenze von 60 Jahren trat als Einschnitt markanter als bislang hervor (ausführlich: Brüssig 2010c).
- Die Zahlen für das Ende des Beobachtungszeitfensters (2012) zeigen, dass diese Entwicklung nicht an Kraft nachgelassen hat: In der Kohorte der 1952 Geborenen gibt es für die Altersspanne von 52 bis 58 Jahren kaum einen Alterseffekt in der Erwerbsintegration mehr. Allein in den drei Jahren, die zwischen den Kohorten 1949 und 1952 liegen, ist z.B. die Erwerbsbeteiligung der 58-Jährigen um weitere knapp zehn Prozentpunkte gestiegen und lag 2010 bei knapp 70 Prozent. Es gibt weiterhin deutliche Alterseffekte ab 58 und 63 Jahren (Kohorte 1947 und 1952) mit ausgeprägten Einschnitten an den institutionalisierten Altersgrenzen von 60 und 65 Jahren, doch das

Niveau der Erwerbsbeteiligung, von dem aus der Rückgang mit steigendem Alter einsetzt, ist viel höher als in den 1990er-Jahren und auch von 2001 bis 2007.

Das Erwerbsaustrittsalter ist schwerer zu bestimmen als die Erwerbsbeteiligung. Dies liegt zum einen an der Reversibilität des Erwerbsaustritts. Nach jedem Beschäftigungsaustritt ist ein erneuter Wiedereintritt in Beschäftigung möglich, und zwar auch dann, wenn bereits eine Rente bezogen wird. Wann der letzte Beschäftigungsaustritt war, lässt sich streng genommen erst feststellen, wenn das gesamte Leben abgeschlossen ist. Bezogen auf eine bestimmte Geburtskohorte bedeutet dies, dass sich das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter einer Kohorte erst dann exakt bestimmen lässt, wenn alle Angehörigen dieser Kohorte verstorben sind oder zumindest ein genügend hohes Alter erreicht haben, jenseits dessen nur noch so wenige Personen erwerbstätig sind, dass sie den Durchschnitt praktisch nicht beeinflussen. Außerdem werden, um das Erwerbsaustrittsalter zu bestimmen, individuelle Verlaufsdaten gebraucht, die vom typischen Ende der Erwerbsphasen bis ins hohe Alter reichen, um den Zeitpunkt des letzten Beschäftigungsaustritts zu erfassen.<sup>7</sup> Gerade der Mikrozensus oder sein europäisches Pendant, der »European Union Labour Force Survey«, weist die hier so wichtige Panel-Eigenschaft nicht auf.

Infolgedessen lässt sich das Erwerbsaustrittsalter auf der Basis von Querschnittsdaten nur schätzen. Hierzu gibt es verschiedene Ansätze (Vogler-Ludwig/Düll 2008; Vogler-Ludwig 2009). Das Statistische Amt der Europäischen Union, Eurostat, verwendete einen Indikator, der an die Sterbetafelmethode angelehnt ist (vgl. Eurostat 2009 sowie Scherer 2002). Vereinfacht gesagt werden altersspezifische Aktivitätsraten und Austrittswahrscheinlichkeiten betrachtet. Für Deutschland ist der so ermittelte Wert in den Jahren 2003 und 2008 nahezu unverändert bei 61,6 bzw. 61,7 Jahren. Im gleichen Zeitraum hat sich die Alterserwerbsbeteiligung kontinuierlich erhöht (siehe Kapitel 4.3), und da auch die abschlagsfreien Altersgrenzen in diesem Zeitraum deutlich angehoben wurden, ist die ermittelte Konstanz beim Erwerbsaustrittsalter ausgesprochen kontraintuitiv.<sup>8</sup>

7 | Alternativ könnte man in Querschnittsbefragungen Nichterwerbspersonen fragen, ob sie endgültig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und in welchem Alter dies passierte. Es ist zu erwarten, dass die Antworten gerade im kritischen Alter zwischen 55 und 65 Jahren mit einer hohen Unsicherheit behaftet sind. Eine entsprechende Untersuchung ist uns bislang nicht bekannt.

8 | Darüber hinaus weist die Zeitreihe von Eurostat relativ starke Schwankungen und in mehreren Jahren zwischen 2003 und 2008 auch einen Rückgang des durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalters auf. Inzwischen wird das durchschnittliche Erwerbsaus-

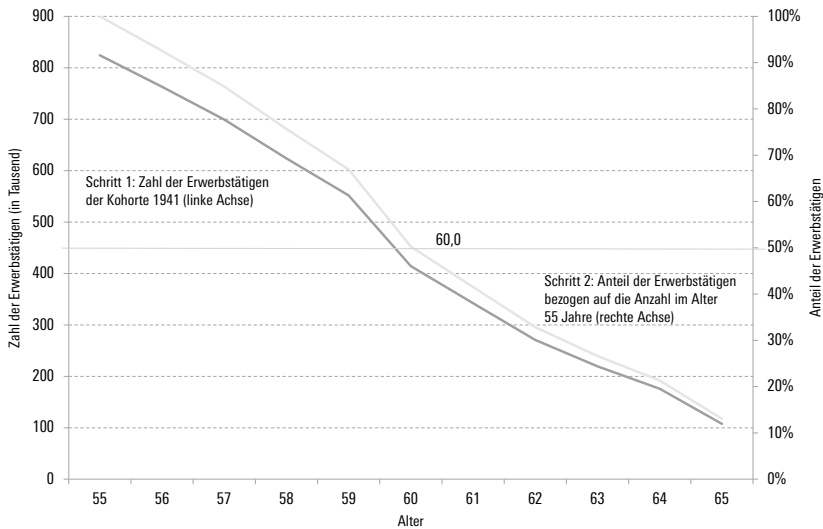
Ein möglicher Grund für die überraschende Konstanz des durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalters liegt im Konzept dieses Indikators, der als »average age of all persons withdrawing from the labour force in a given period« (Keese o.J., S. 1) gedacht wird. In diesem Konzept schlagen sich Kohortenunterschiede ungebremsst nieder: Wenn in zwei aufeinanderfolgenden Kohorten jährlich jeweils 10 Prozent des Bestands einer Kohorte im Alter von 55 Jahren in den folgenden zehn Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden, dann sinkt das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter eines Kalenderjahres, wenn im Folgejahr die nachrückende Kohorte stärker besetzt ist. Denn dann scheiden absolut gesehen mehr 55-Jährige aus dem Erwerbsleben aus, was den Durchschnitt aller Erwerbsaustritte nach unten zieht. Auch ohne Verhaltensänderungen kann sich das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter aufgrund wechselnder Kohortenstärken ändern, ganz so wie die Erwerbstätigenquote von Kohortenstärken beeinflusst ist. Da in dem fraglichen Zeitraum die nachrückenden Kohorten immer größer wurden, könnten aufgeschobene Erwerbsaustritte durch den Kohorteneffekt nivelliert worden sein. Dieses Problem tritt auch bei der Analyse des durchschnittlichen Renteneintrittsalters auf und ist allgemein stets vorhanden, wenn Altersveränderungen bei wechselnden Kohortenstärken betrachtet werden.

Eine kohortenbezogene Betrachtung vermeidet diese Probleme. Betrachtet man den Erwerbsaustritt jeweils getrennt für einzelne Geburtskohorten, dann spielen im Vergleich die Kohortengrößen keine Rolle mehr. Ausgehend von diesem Grundgedanken wird hier ein Maß für das Erwerbsaustrittsalter genutzt, das zunächst für das Altersspektrum von 55 bis 64 Jahren die sinkende Erwerbsbeteiligung einer Kohorte mit steigendem Alter nachzeichnet. In einem zweiten Schritt wird die altersspezifische Erwerbsbeteiligung bezogen auf den Ausgangswert im Alter von 55 Jahren prozentuiert (siehe Abbildung 4.8). Das Erwerbsaustrittsalter dieser Kohorte lässt sich dann verstehen als der Alterswert, bei dem die Hälfte des Ausgangsbestands im Alter von 55 Jahren ausgeschieden ist.

---

trittsalter von Eurostat nicht mehr aktualisiert, stattdessen wird die durchschnittliche Dauer des Erwerbslebens ermittelt. Für die vergleichende Analyse des Altersübergangs hat dieser Indikator den Nachteil, dass sich das Erwerbsleben auch aufgrund verkürzter Ausbildungszeiten verlängern kann bzw. – trotz aufgeschobener Erwerbsaustritte – aufgrund längerer Ausbildungszeiten verkürzen kann.

Abbildung 4.8: Ermittlung des kohortenbezogenen Erwerbsaustrittsalters  
(Beispiel: Kohorte der 1941 Geborenen)



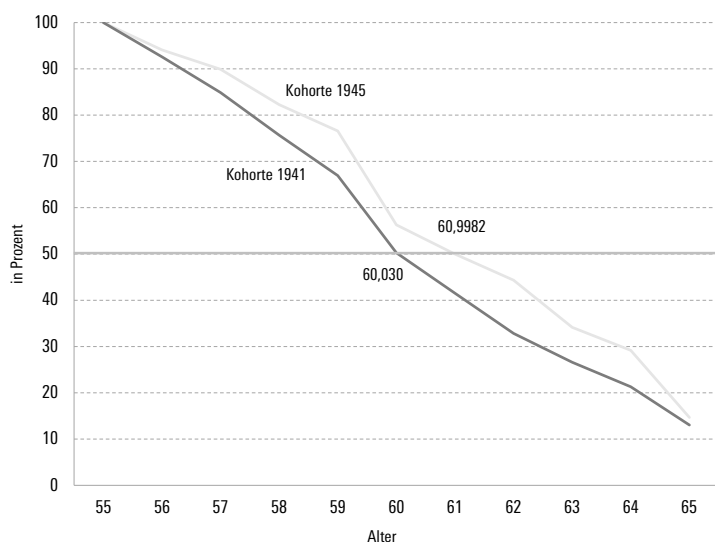
Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

Die Konstruktion dieses Indikators bringt es mit sich, dass nicht individuelle Erwerbsverläufe betrachtet werden, sondern die Veränderung der Erwerbsbeteiligung einer Kohorte mit zunehmendem Alter. Personen, die im Alter von 55 Jahren (oder allgemein gesprochen zum jeweiligen Startzeitpunkt der Beobachtung einer Kohorte) nicht erwerbstätig sind, es aber zu einem späteren Zeitpunkt werden, verzerren das Ergebnis. Sofern es um Erwerbstätigkeit insgesamt geht, ist davon auszugehen, dass diese Verzerrung ausgesprochen gering ist, da nur wenige Personen erst nach ihrem 55. Lebensjahr eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, die zuvor nicht erwerbstätig waren.<sup>9</sup> Zudem ist zu beachten, dass das so ermittelte kohortenbezogene Erwerbsaustrittsalter von dem zugrunde gelegten Beobachtungs-

**9 |** Dieser Sachverhalt ist insbesondere bei der Analyse von Berufen von Bedeutung, denn wie es Berufe gibt, aus denen die Beschäftigten vorzeitig ausscheiden, so gibt es auch Berufe, in die Beschäftigte auch im höheren Alter noch hineinströmen. Streng genommen bietet die folgende Analyse von Berufen also eine Auskunft darüber, ob in ausgewählten Berufen eine Beschäftigung im höheren Alter häufig oder selten anzutreffen ist. Dies muss nicht zwingend auf lange Erwerbsphasen im betreffenden Beruf zurückzuführen sein, sondern kann auch auf Zuströme von Wechslern aus anderen Berufen in der späten Erwerbsphase zurückgehen.

fenster beeinflusst wird. Legt man den Startzeitpunkt der Beobachtung früher an, z. B. beim Alter von 50 Jahren, wird die 50-Prozent-Marke zu einem anderen, in der Regel früheren Alter erreicht. Für eine Definition des Beobachtungsfensters von 55 bis 64 Jahren spricht, dass damit das Altersübergangsfenster im engeren Sinne erfasst ist: Nur Personen, die noch im Alter von 55 Jahren erwerbstätig sind, werden mit den typischen Risiken des Altersübergangs konfrontiert, während Personen ab 65 Jahren im hier zugrunde liegenden Untersuchungszeitraum in der Regel die Möglichkeit hatten, in Altersrente zu wechseln.<sup>10</sup>

Abbildung 4.9: Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter zweier Kohorten (1941 und 1945)



Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

**10 |** Basierend auf diesem Konzept lässt sich auch ein durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter eines Kalenderjahres (und nicht einer Kohorte) bestimmen: Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter der 55- bis 64-Jährigen eines Kalenderjahres ist der Mittelwert der Werte für das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter aller Kohorten, die in diesem Jahr zwischen 55 und 64 Jahre alt waren (Brussig 2010c). Will man nicht mit Annahmen über noch nicht realisierte Erwerbsaustritte arbeiten, steht ein solcher Indikator aber erst mit erheblicher zeitlicher Verzögerung zur Verfügung, weil die jüngste Kohorte schon zur Hälfte aus Erwerbstätigkeit ausgeschieden sein muss. Zudem ist ein solcher Indikator nicht nur sensitiv gegenüber dem Beginn des Beobachtungsfensters (z. B. 55 oder 50 Jahre), sondern auch gegenüber dem Ende (z. B. 64 oder 69 Jahre).

Innerhalb nur weniger Kohorten ist das so gemessene Erwerbsaustrittsalter stark gestiegen; die Werte unterscheiden sich für die Kohorten der 1941 und 1945 Geborenen um ein Jahr (siehe Abbildung 4.9). Besonders stark ist das Erwerbsaustrittsalter in Ostdeutschland gestiegen, wo die Frühverrentung in den 1990er-Jahren sehr ausgeprägt war. Aufschlussreich ist auch der Vergleich der Erwerbstätigenquoten im Alter von 55 Jahren (siehe Tabelle 4.1). Hieraus ergibt sich, dass der Anstieg der Alterserwerbsquote der älteren Männer ausschließlich aus der Verlängerung der Erwerbsphasen resultiert. Konjunkturrell bedingt war die Erwerbstätigenquote im Alter von 55 Jahren unter den Männern der jüngeren, 1945 geborenen Kohorte sogar niedriger, als es in der älteren Kohorte im gleichen Alter der Fall war. Bei den Frauen resultiert die höhere Erwerbstätigenquote hingegen aus der Kombination einer breiteren Erwerbsteilhabe und längeren Erwerbsphasen.

*Tabelle 4.1:*

*Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter zweier Kohorten nach Region und Geschlecht*

	Erwerbstätigenquote mit 55 Jahren			Erwerbsaustrittsalter		
	1941	1945	Differenz	1941	1945	Differenz
Alle	65,4	66,6	+1,2	60,0	61,0	+1,0
Männer West	79,1	78,3	-0,8	60,9	61,6	+0,7
Frauen West	51,3	56,5	+5,2	60,1	60,2	+0,1
Männer Ost	71,9	68,8	-3,1	59,5	61,9	+2,4
Frauen Ost	57,9	60,3	+2,4	58,9	59,9	+1,0

Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

## 4.5 Beschäftigungsformen

Die Breite der Erwerbsbeteiligung und die Dauer der Erwerbstätigkeit sagen wenig über die Qualität der Beschäftigung aus. Als wichtiger Aspekt der Beschäftigungsqualität werden oft die Beschäftigungsformen gewertet, also ob die Erwerbsarbeit als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung organisiert ist, ob sie vollzeitig erfolgt und ob das erwirtschaftete Einkommen existenzsichernd ist. Die Chancen, auch im höheren Alter erwerbstätig zu sein, hängen auch mit der Beschäftigungsform zusammen:

- Für Selbstständige sind die Möglichkeiten zur eigenständigen Arbeitsgestaltung höher und die Verbundenheit mit der eigenen Arbeit ist im Regelfall

stärker als bei abhängig Beschäftigten. Infolgedessen wird sich die Arbeit auch leichter fortsetzen lassen; aufgrund der geringeren Absicherung kann aber auch die Notwendigkeit zur Weiterarbeit bestehen.

- In einer teilzeitigen Beschäftigung dagegen lassen sich Arbeitsbelastungen reduzieren und Erholzeiten verlängern, weshalb sich Arbeitswissenschaftler seit Langem für Teilzeitbeschäftigung gerade im Altersübergang aussprechen (Bäcker/Naegele 1993; Barkholdt 1998; Barkholdt 2004).
- Eine geringfügige Beschäftigung wiederum kann mit einem vorzeitigen Rentenbezug kombiniert werden und so Einkommensausfälle aufgrund der aufgegebenen Hauptbeschäftigung übergangsweise kompensieren.

Die Beschäftigungsform kann also die Chancen für Weiterarbeit und den Altersübergang beeinflussen; unter Umständen wird sie dementsprechend mit Blick auf den Altersübergang individuell gewählt. Man kann davon ausgehen, dass es unterschiedliche Motive für die Wahl einer Beschäftigungsform gibt, sodass insgesamt zu vermuten ist, dass sich die Beschäftigungsformen im Altersübergang ausdifferenzieren.<sup>11</sup>

In der sozialpolitischen Diskussion um die Beschäftigungsformen am Ende des Erwerbslebens spielt die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eine besondere Rolle. Nur wenn das höhere Renteneintrittsalter aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung heraus erreicht wird, geht die Begründung der Befürworter der Rente mit 67 auf, dass die längere Erwerbsphase einen höheren Rentenanspruch erzeugt. Aus diesem Grund hat beispielsweise die SPD kurz vor Inkrafttreten der Altersgrenzanhebung von 65 auf 67 Jahre ihre Zustimmung davon abhängig gemacht, dass die Quote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 60 bis 64 Jahren mindestens 50 Prozent erreicht (Sozialdemokratische Partei Deutschlands 2011, S. 16). Damit ist die Aussagekraft des Indikators »Beschäftigungsform« selbst widersprüchlich: Während eine zunehmende Vielfalt von Beschäftigungsformen im Alter aus arbeitswissenschaftlicher Sicht längere Erwerbsphasen eher erleichtert, werden aus sozialpolitischer Sicht eher Probleme erwartet, wenn ein späterer Renteneintritt aus atypischen Beschäftigungsformen erfolgt.

Tatsächlich lag der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 60 bis 64 Jahren an der Bevölkerung dieser Altersgruppe im Jahr 1999 bei gerade einmal 10 Prozent. Bis zum Ende des folgenden Jahrzehnts hat sich dieser Anteil auf gut 20 Prozent verdoppelt, ist damit aber von den angesproche-

---

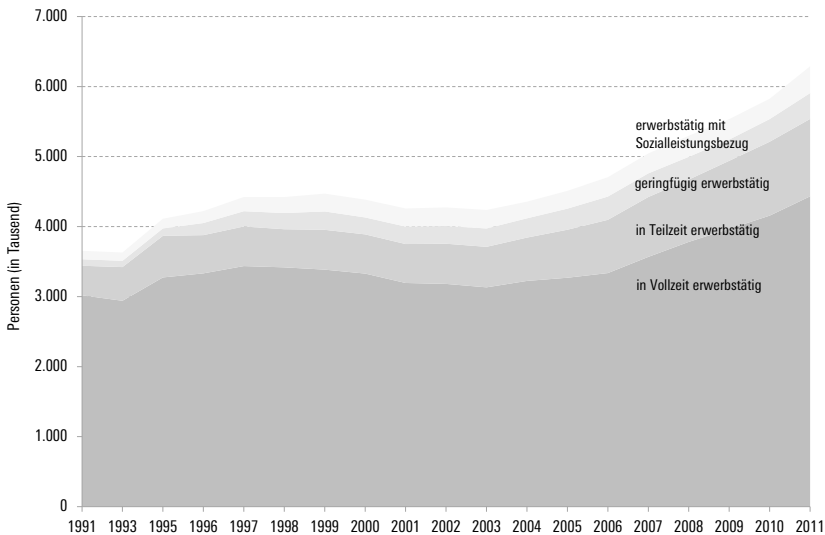
11 | Nicht nur am Ende, sondern auch am Beginn des Erwerbslebens häufen sich atypische Beschäftigungsformen.



nen 50 Prozent weit entfernt geblieben. Allerdings gab es im gesamten Zeitraum gerade für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte die Möglichkeit, vor Erreichen des 65. Lebensjahres vorzeitig in Altersrente zu gehen.

In der Tat geht der Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung nicht auf eine Beschäftigungsform allein zurück (siehe Abbildung 4.10). Zahlenmäßig geht der größte Anstieg von Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen aus; von 2003 bis 2009 ist ein Zuwachs von ca. 900.000 Älteren in Vollzeit zu verzeichnen. Hier schlägt sich auch der demografische Wandel nieder, der dafür sorgt, dass die Kohorten der nachrückenden 55-Jährigen sukzessive größer sind. Sehr deutlich zugenommen hat auch die Teilzeitbeschäftigung; für den starken Anstieg nach 2007 (insbesondere zulasten der geringfügigen Beschäftigung) kommen allerdings auch Umstellungen beim Mikrozensus in Frage.

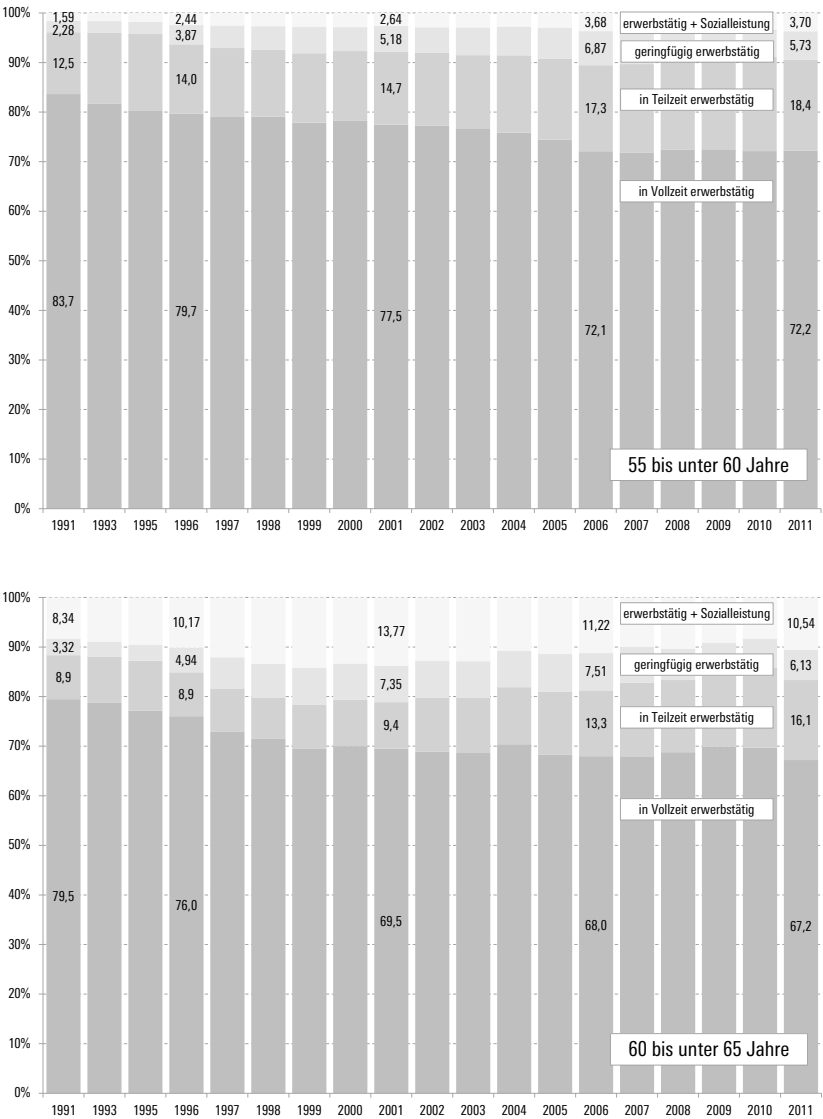
*Abbildung 4.10: Entwicklung der Beschäftigung von 55- bis 64-Jährigen in unterschiedlichen Beschäftigungsformen (1991–2011)*



Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

Während bei den 55- bis 59-Jährigen demografisch und konjunkturell bedingt ein Tiefpunkt im Beschäftigungsniveau noch im Jahr 2003 zu verzeichnen ist, ist die Zahl der 60- bis 64-jährigen Beschäftigten und ihr Anteil an der Bevölkerung schon seit Ende der 1990er-Jahre gestiegen; dieser Anstieg hat sich nach 2005 noch einmal erheblich beschleunigt (ohne Abbildung).

Abbildung 4.11: Entwicklung der Beschäftigungsformen der 55- bis 59-Jährigen sowie 60- bis 64-Jährigen (1991–2011)

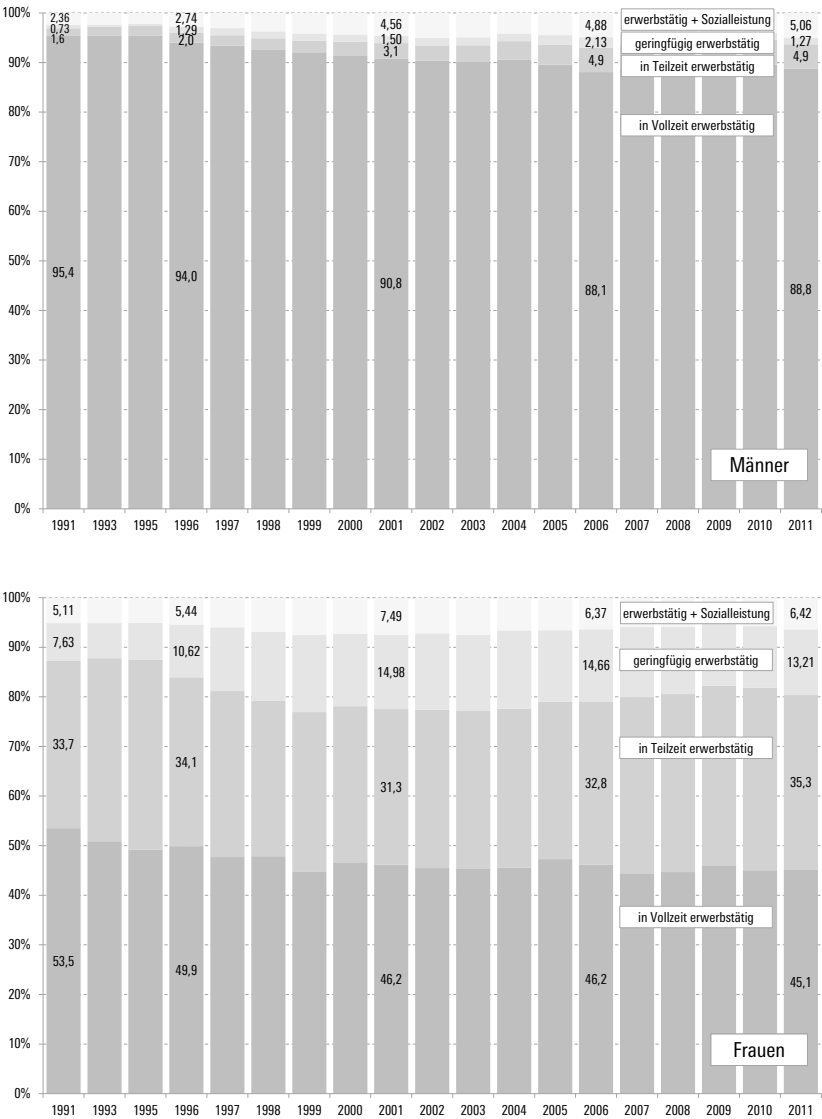


Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

Wie Abbildung 4.11 zeigt, nimmt der Anteil von Beschäftigten in atypischen Beschäftigungsformen mit steigendem Alter zu. Die Pluralisierung der Beschäftigungsformen hat sich in den letzten 20 Jahren verstärkt. Doch sowohl das Ausmaß als auch die Entwicklung dieser Pluralisierung fallen keineswegs dramatisch aus. Auffällig ist insbesondere, dass unter den 60- bis 64-Jährigen anteilig mehr Personen erwerbstätig sind und ergänzende Transfereinkommen beziehen. Dies sind bei den 55- bis 59-Jährigen Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe, Sozialhilfe oder (ab 2005) Arbeitslosengeld II. Bei den 60- bis 64-Jährigen kommt als weitere Möglichkeit ein zusätzlicher Einkommensbezug durch Altersrente hinzu, was auch den höheren Anteil in dieser Altersgruppe gegenüber den 55- bis 59-Jährigen erklärt.

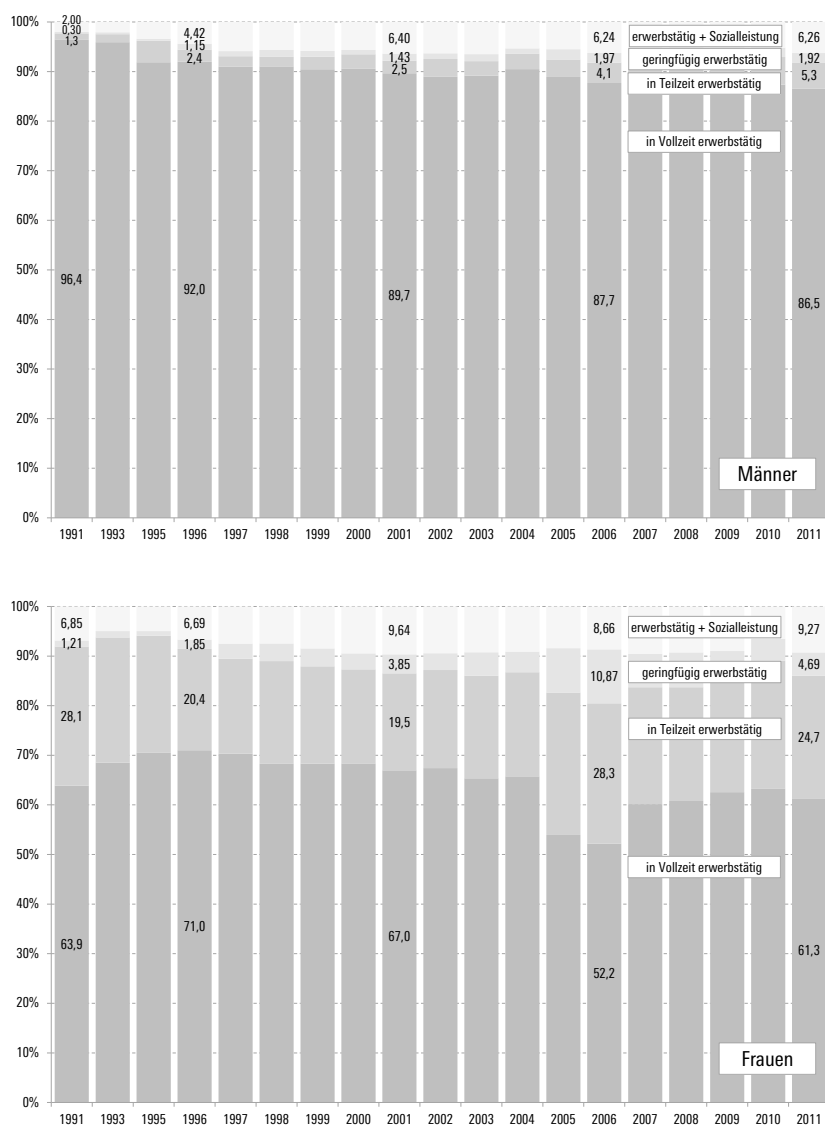
Auffälliger als die Veränderungen in der Vielfalt der Beschäftigungsformen ist die Konstanz hinsichtlich der sozialstrukturellen Unterschiede: Bei älteren Männern in Westdeutschland dominiert nach wie vor das Vollzeitarbeitsverhältnis mit nahezu 90 Prozent, während ältere Frauen in Westdeutschland nur etwa zur Hälfte in Vollzeit erwerbstätig sind (siehe Abbildung 4.12). Bei ihnen ist auch ein Rückgang des Anteils der Vollzeitbeschäftigten zu beobachten, während der Anteil in geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitarbeit gestiegen ist. Auch in Ostdeutschland (siehe Abbildung 4.13) gibt es das geschlechtstypische Arbeitszeitmuster unter den älteren Erwerbstätigen, es ist dort aber nicht so stark ausgeprägt wie in Westdeutschland.

Abbildung 4.12: Entwicklung der Beschäftigungsformen von 55- bis 64-jährigen Männern und Frauen in Westdeutschland (1991–2011)



Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

Abbildung 4.13: Entwicklung der Beschäftigungsformen  
von 55- bis 64-jährigen Männern und Frauen in Ostdeutschland (1991–2011)



Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

Beträchtliche Unterschiede gibt es zudem in Abhängigkeit von der beruflichen Qualifikation, und auch diese Unterschiede sind von großer Beharrungskraft. Mit steigendem Qualifikationsniveau ist auch im Alter eine größere Verbreitung von Vollzeitbeschäftigung festzustellen; Teilzeitbeschäftigung hat sich unter älteren Hochqualifizierten zwischen 1991 und 2006 verdoppelt, lag aber 2006 immer noch bei nur 13,8 Prozent aller hochqualifizierten Erwerbstätigen. Umgekehrt lag der Anteil der Vollzeitbeschäftigten unter Älteren mit niedrigem Qualifikationsniveau 2011 gerade einmal bei etwas über 50 Prozent; zu diesem Zeitpunkt war ein Neuntel der Älteren mit niedrigem Qualifikationsniveau erwerbstätig mit ergänzendem Sozialleistungsbezug bzw. Rente.

*Tabelle 4.2: Entwicklung der Beschäftigungsformen von 55- bis 64-Jährigen nach Qualifikationsniveau (ausgewählte Jahre)*

	1991	1996	2001	2006	2011
<b>niedrige Qualifikation</b>					
in Vollzeit	68,7	64,9	58,6	59,2	55,6
in Teilzeit	20,8	20,1	17,3	20,1	21,3
geringfügig erwerbstätig	4,9	8,1	14,1	12,7	12,1
erwerbstätig plus Sozialleistungsbezug	5,6	6,9	10,0	8,1	11,0
<b>mittlere Qualifikation</b>					
in Vollzeit	86,3	81,2	75,5	70,8	68,0
in Teilzeit	9,3	11,9	13,1	15,9	18,4
geringfügig erwerbstätig	1,7	3,4	5,1	7,0	6,9
erwerbstätig plus Sozialleistungsbezug	2,7	3,6	6,4	6,3	6,7
<b>hohe Qualifikation</b>					
in Vollzeit	91,2	87,9	85,4	80,5	78,5
in Teilzeit	5,6	7,8	9,9	13,8	15,2
geringfügig erwerbstätig	1,6	1,9	2,2	2,8	2,3
erwerbstätig plus Sozialleistungsbezug	1,6	2,3	2,6	2,9	4,1

Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

Als *Zwischenfazit* ist festzuhalten: In der Spätphase des Erwerbslebens sind atypische Beschäftigungsformen verbreiteter als im Durchschnitt. Zwar gibt es einen längerfristigen Trend zunehmender Pluralisierung der Beschäftigungsformen am Ende des Erwerbslebens, der insbesondere auf eine steigende Frauenerwerbstätigkeit zurückzuführen ist, doch charakteristischer sind die anhaltenden Unterschiede in der Verbreitung der Beschäftigungsformen in verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten, insbesondere unter Männern und Frauen sowie auf verschiedenen Qualifikationsniveaus.

## 4.6 Besonderheiten in Branchen und Berufsfeldern

Auch in den 1990er- und 2000er-Jahren hat der primäre Sektor (hauptsächlich die Erzeugung landwirtschaftlicher Güter und Bergbau) an Beschäftigung eingebüßt und der Dienstleistungssektor an Beschäftigung zugelegt; die *Tertiarisierung* ist weiter vorangeschritten. Gleichzeitig hat der Anteil der Hochqualifizierten (Personen mit einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss) zugelegt. Zahlen und Anteile der Geringqualifizierten haben sich uneinheitlich entwickelt; vorübergehend war eine Zunahme bei den Geringqualifizierten zu verzeichnen, die sich hauptsächlich aus dem Kreis der Nichterwerbstätigen und nicht aus den nachrückenden Kohorten speist. Beide Prozesse, der sektorale und qualifikatorische Strukturwandel, sind eigenständig, denn Qualifikationsanforderungen steigen auch in schrumpfenden Branchen, wie auch umgekehrt im Dienstleistungssektor Branchen wachsen können, die durch »Einfacharbeit« gekennzeichnet sind.

Eine gute Möglichkeit, den wirtschaftlichen Strukturwandel nachzuzeichnen, stellt die sogenannte Blossfeld-Klassifikation dar (Blossfeld 1985; siehe Tabelle 4.3). Darin sind Erwerbstätige nach ihren beruflichen Tätigkeiten erfasst, wobei die Berufe zum einen sektoral und zum anderen nach ihrem Anforderungsniveau gruppiert sind. Mit zwölf Ausprägungen werden Tätigkeitsfelder auf sektoraler Ebene, teilweise auch unterhalb der Sektorebene gegliedert und Anforderungsniveaus kombiniert. Die Blossfeld-Klassifikation weist einen guten Mittelweg zwischen Aggregation und Differenzierung auf, für Detailanalysen einzelner Berufe oder Wirtschaftsbereiche ist sie allerdings zu grob. Zudem wird mit der Blossfeld-Klassifikation unterstellt, dass die Anforderungsunterschiede der Berufe zueinander konstant bleiben. So wird beispielsweise ein Bauhilfsarbeiter im Jahr 1991 ebenso wie im Jahr 2009 bei den »einfachen manuellen Tätigkeiten« eingeordnet, obwohl sich die Anforderungen in diesen nahezu 20 Jahren faktisch verschoben haben können.

*Tabelle 4.3: Die Blossfeld-Klassifikation im Überblick*

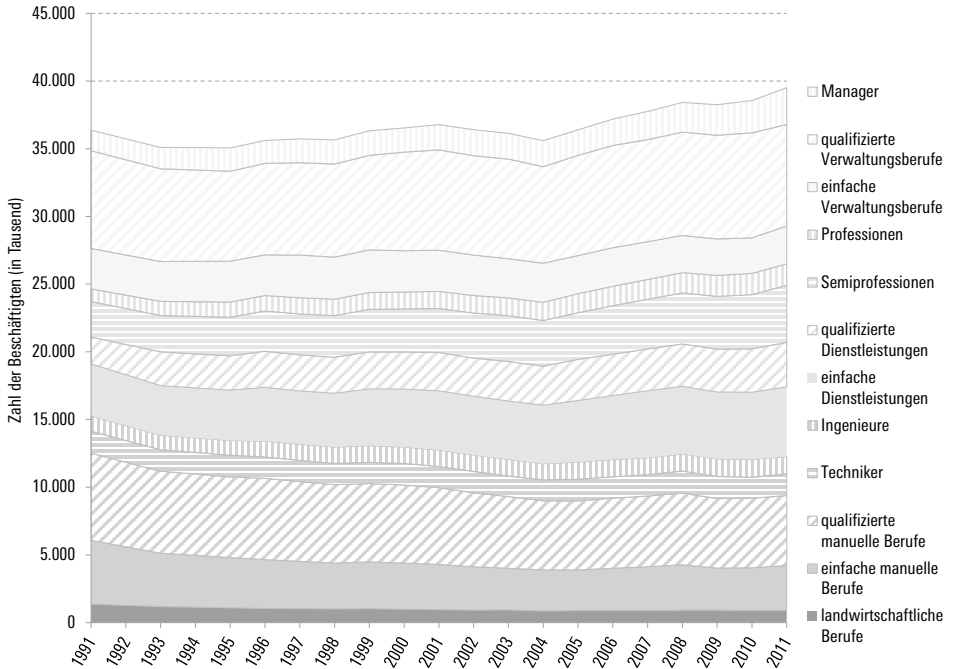
Sektor	Qualifikation	Gruppe	Ausgewählte Berufe
<b>Primärer Sektor</b>			
	(alle)	landwirtschaftliche Berufe	Land- und Forstarbeiter
<b>Sekundärer Sektor</b>			
	gering	einfache manuelle Berufe	Hilfsarbeiter, Lagerfachhelfer, Maschinenführer
	mittel	qualifizierte manuelle Berufe	Werkzeugmacher, Zimmerer
	hoch	Techniker	
	hoch	Ingenieure	
<b>Tertiärer Sektor</b>			
sonstige Dienste	gering	einfache Dienste	Gebäudereiniger, Berufskraftfahrer
	mittel	qualifizierte Dienste	Sprechstundenhilfen, Polizeibedienstete
	hoch	Semiprofessionen	Krankenschwestern, Erzieherinnen
	hoch	Professionen	Ärzte, Anwälte
kaufmännische Dienste	gering	einfache kaufmännische Berufe	Verkäufer, Kassierer
	mittel	qualifizierte kaufmännische Berufe	Bankfachleute, Bürofachkräfte
	hoch	Manager	

Quelle: Zusammengestellt nach Blossfeld 1985.



Den Daten des Mikrozensus zufolge verlief der Strukturwandel in den 20 Jahren zwischen 1991 und 2010 eher kontinuierlich als abrupt (vgl. Abbildung 4.14). Gleichwohl war der berufliche Strukturwandel in der ersten Hälfte der 1990er-Jahre besonders ausgeprägt. Diese Entwicklungen sind in Tabelle 4.4 dargestellt.

Abbildung 4.14: Beruflicher Strukturwandel der Wirtschaft (1991–2011)



Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

Tabelle 4.4: Relativer beruflicher Strukturwandel in der Wirtschaft (1991–2010)

	1991–1995	1996–2000	2001–2005	2006–2010	1991–2010
landwirtschaftliche Berufe	–18,0	–7,8	–6,2	–3,0	–35,0
einfache manuelle Berufe	–19,5	–8,4	–9,3	–2,3	–39,5
qualifizierte manuelle Berufe	–4,3	–6,4	–9,4	–4,6	–24,6
Techniker	2,7	–1,9	3,0	–4,4	–0,5
Ingenieure	0,4	1,5	4,8	–2,0	4,8
einfache Dienstleistungen	0,1	5,0	5,0	1,5	11,7
qualifizierte Dienstleistungen	30,3	0,0	7,7	1,5	39,5
Semiprofessionen	12,6	4,0	7,4	7,8	31,8
Professionen	21,4	6,8	12,2	4,9	45,2
einfache Verwaltungsberufe	4,9	–0,7	–6,9	–11,7	–14,3
qualifizierte Verwaltungsberufe	–4,8	5,0	1,0	–0,8	0,5
Manager	17,8	2,5	3,0	16,5	39,8

Angegeben ist, wie sich der Beschäftigungsanteil im jeweiligen Zeitraum verändert hat. Anstiege um mindestens 10 Prozent sind hell, Rückgänge um mindestens 10 Prozent dunkel markiert.

Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

Außer den landwirtschaftlichen Berufen haben vor allem die einfachen manuellen Berufe Beschäftigungsanteile eingebüßt. Hierzu gehören beispielsweise Hilfsarbeiter, Lagerfachhelfer oder Maschinenführer. Auch die qualifizierten manuellen Berufe verzeichneten einen Rückgang in jedem Jahrfünft, der in der Summe aber nicht so stark ausfiel wie für die einfachen manuellen Berufe, im Laufe des gesamten Zeitraums aber auch etwa 25 Prozent ausmachte. Wachstumsfelder lagen durchweg in Dienstleistungsberufen in den »sonstigen Diensten«, also bei den einfachen Dienstleistungen (plus 12 Prozent zwischen 1991 und 2010; z. B. Gebäudereiniger, Berufskraftfahrer), den qualifizierten Dienstleistungen (plus 40 Prozent; z. B. Sprechstundenhilfen, Polizeibedienstete), den Semiprofessionen (plus 32 Prozent; z. B. Krankenschwestern, Erzieherinnen) und den Professionen (plus 45 Prozent; z. B. Ärzte, Anwälte). Auch der Anteil der in Managerberufen

Beschäftigten stieg deutlich an (plus 40 Prozent). Diese Entwicklungen vollzogen sich nicht stetig: Teilweise verteilten sie sich gleichmäßig über die Zeit (Zunahme der Semiprofessionen und einfachen Dienstleistungen, Rückgang der landwirtschaftlichen und einfachen manuellen Berufe), teilweise waren sie in bestimmten Zeitabschnitten besonders ausgeprägt. So stieg der Beschäftigungsanteil der Professionen und Manager vor allem in der ersten Hälfte der 1990er-Jahre an.

Über den ganzen 20-jährigen Zeitraum betrachtet hat sich die Beschäftigungsstruktur auf beruflicher Ebene durchaus erheblich verschoben. Dies gilt umso mehr, da die Klassifikation aller Berufe in nur zwölf Berufsgruppen außerordentlich grob ist. Aber selbst auf dieser groben Ebene ist deutlich nachzuvollziehen, dass

- Agrarberufe und manuelle Berufe an Bedeutung verloren haben,
- Berufe mit niedrigen Qualifikationsanforderungen weit überwiegend an Bedeutung verloren haben,
- Dienstleistungsberufe nahezu durchweg signifikant an Bedeutung gewonnen haben und schließlich
- hochqualifizierte Berufe generell – und dann auch in Bereichen, die dem sekundären Sektor zugerechnet werden, wie den Ingenieuren – einen wachsenden Anteil unter den Erwerbstätigen einnehmen.

Gibt es nun Anzeichen dafür, dass der berufliche Strukturwandel zwischen den Altersgruppen unterschiedlich ablief, indem sich etwa bei Älteren die generellen Trends deutlicher akzentuierten? Eine differenzierte Betrachtung für Männer und Frauen aus West- und Ostdeutschland zeigt, dass der Strukturwandel in Ostdeutschland turbulenter war und für westdeutsche Frauen turbulenter als für westdeutsche Männer (siehe Tabellen 4.5 und 4.6). Diese Darstellung zeigt zudem, dass in den neuen Bundesländern bis Mitte der 1990er-Jahre nur die Wirtschaftstransformation im engeren Sinne einigermaßen abgeschlossen war, da die Neuordnung der Eigentumsverhältnisse und die betriebliche Umstrukturierung bis dahin im Wesentlichen vollzogen war (Windolf/Brinkmann/Kulke 1999; Ritter 2007). Die wirtschaftliche Transformation im Sinne eines Branchenstrukturwandels und des beruflichen Wandels ging auch danach noch weiter. Bemerkenswert ist zudem, dass die erste Hälfte der 1990er-Jahre auch für die westdeutschen Männer eine Zeit massiver wirtschaftsstruktureller Umbrüche war, zumindest im Vergleich zu den dann folgenden 15 Jahren. Deutlich zu erkennen ist schließlich der Rückgang des sekundären Sektors, also im Wesentlichen der Industrie, der sich phasenweise bis in die hohen Qualifikationsgruppen hinein erstreckte, in Ostdeutschland über die gesamten 1990er-Jahre und das dann folgende Jahrzehnt hinweg.

*Tabelle 4.5: Relativer beruflicher Strukturwandel  
in der Wirtschaft bei westdeutschen Männern und Frauen (1991–2010)*

	Männer					Frauen				
	1991– 1995	1996– 2000	2001– 2005	2006– 2010	1991– 2010	1991– 1995	1996– 2000	2001– 2005	2006– 2010	1991– 2010
landwirt- schaftliche Berufe	–	–	–			+	+	+		
einfache manuelle Berufe	+	+		+		+	+			
qualifizierte manuelle Berufe	+	+	+	+			+			
Techniker		+				+		–	–	
Ingenieure		+		+		+	+	+	+	
einfache Dienstleis- tungen	+		+	+		+	–	–	+	
qualifizierte Dienstleis- tungen		+		–			+		+	
Semipro- fessionen	+	+	+	+		+	+	+	+	
Professionen	+	–	+	+		+	+	+	–	
einfache Verwal- tungsberufe		+		+		+		+	+	
qualifizierte Verwal- tungsberufe	+		+				+		+	
Manager	+	+	–				+	+	+	

Anstiege des Beschäftigungsanteils um mindestens 10 Prozent sind hell, Rückgänge um mindestens 10 Prozent dunkel markiert.

+: Der Beschäftigungsanteil der 55- bis 64-Jährigen hat sich um mindestens 100 Prozent besser entwickelt als der Beschäftigungsanteil der 25- bis 54-Jährigen.

–: Der Beschäftigungsanteil der 55- bis 64-Jährigen hat sich um mindestens 100 Prozent schlechter entwickelt als der Beschäftigungsanteil der 25- bis 54-Jährigen.

Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

*Tabelle 4.6: Relativer beruflicher Strukturwandel  
in der Wirtschaft bei ostdeutschen Männern und Frauen (1991–2010)*

	Männer					Frauen				
	1991– 1995	1996– 2000	2001– 2005	2006– 2010	1991– 2010	1991– 1995	1996– 2000	2001– 2005	2006– 2010	1991– 2010
landwirtschaftliche Berufe	+	–	+			+	+			
einfache manuelle Berufe	–	+	–	+			–	+		
qualifizierte manuelle Berufe	+			+		+	+			
Techniker	+	–		+		–	–	+	+	
Ingenieure		–	+	–			+		+	
einfache Dienstleistungen	–	–		+		+				
qualifizierte Dienstleistungen		+	+						+	
Semiprofessionen	–	+	–	–		+	–	+	+	
Professionen	+			–		+	+			
einfache Verwaltungsberufe		+	–	–		–	+	–	+	
qualifizierte Verwaltungsberufe	+	+	+			–	+	+		
Manager	–		+				+		+	

Anstiege des Beschäftigungsanteils um mindestens 10 Prozent sind hell, Rückgänge um mindestens 10 Prozent dunkel markiert.

+: Der Beschäftigungsanteil der 55- bis 64-Jährigen hat sich um mindestens 100 Prozent besser entwickelt als der Beschäftigungsanteil der 25- bis 54-Jährigen.

–: Der Beschäftigungsanteil der 55- bis 64-Jährigen hat sich um mindestens 100 Prozent schlechter entwickelt als der Beschäftigungsanteil der 25- bis 54-Jährigen.

Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

Von besonderem Interesse ist die Frage, wie sich der Anteil der Älteren in den jeweiligen Berufsfeldern entwickelt hat: Vollzog er sich gleichgerichtet oder gegenläufig? Und wenn der Anteil der Älteren dort gestiegen ist, wo der Beschäftigtenanteil auch insgesamt gestiegen ist: Haben die Älteren stärker oder schwächer von dem Wachstum partizipiert? Gegenläufige Entwicklungen – der Anteil der Älteren steigt, wo der Beschäftigtenanteil generell abnimmt, oder der Anteil der Älteren sinkt, wo der Beschäftigtenanteil generell steigt – wären ein Hinweis auf die Bewältigung des Strukturwandels durch die Kohortenabfolge.

Hierfür wird zunächst die Verschiebung der Berufsstruktur getrennt nach Geschlecht und Region für die 25- bis 54-jährigen Erwerbstätigen (also unter Ausschluss der Älteren) nach dem gleichen Muster wie in den beiden Tabellen für West- und Ostdeutschland abgebildet, d. h. Berufsgruppen, die ihren Anteil unter den Erwerbstätigen in einem Jahrzehnt um 10 Prozent ausbauen konnten oder entsprechend geschrumpft sind, werden entsprechend markiert. Diese Anteilsverschiebung wurde auch für die Älteren (55 bis unter 65 Jahre) berechnet. Wenn die Anteilsverschiebung um mindestens das Doppelte (bzw. 100 Prozent) vom Trend der »Jüngeren« (25 bis unter 55 Jahre) positiv oder negativ abweicht, wird dies in den beiden Tabellen mit einem + bzw. – vermerkt. Nun sind verschiedene Möglichkeiten denkbar, die fast alle beobachtet werden können:

- In einem Berufsfeld gibt es eine Expansion bzw. eine Schrumpfung, die sich sowohl bei den Jüngeren als auch bei den Älteren zeigt. Beispiele hierfür sind die Agrarberufe für westdeutsche Männer in den Jahren 1991 bis 1995 oder Technikerberufe für westdeutsche Frauen in den Jahren 1991 bis 1995.
- In einem Berufsfeld gibt es eine Expansion bzw. Schrumpfung für die Jüngeren, aber signifikante gegenläufige Entwicklungen bei den Älteren. Beispiele hierfür sind die einfachen manuellen Berufe bei westdeutschen Männern und Frauen 1991 bis 1995.
- In einem Berufsfeld gibt es keine signifikante Veränderung für die Jüngeren, aber eine erhebliche Veränderung für die Älteren – oder umgekehrt: Ein Berufsfeld weist eine signifikante Änderung für die Jüngeren auf, aber nicht für die Älteren.

Auf dieser Grundlage lassen sich nun zwei übergreifende Trends in der altersspezifischen Bewältigung des beruflichen Strukturwandels erkennen. Erstens gibt es kein Berufsfeld, das zu irgendeinem Zeitpunkt an Bedeutung gewonnen hätte (gemessen an seinem quantitativen Anteil bei allen Erwerbstätigen) und zugleich in seiner Bedeutung für die Älteren geschrumpft wäre. Dies deutet darauf hin, dass wachsende Beschäftigungsmöglichkeiten – zumindest im Rahmen der

hier verwendeten groben zwölfklassigen Berufsklassifikation – stets auch durch verlängerte Erwerbsphasen der Älteren gedeckt werden. Ein »Umsturz« dergestalt, dass ein Berufsfeld an Bedeutung gewinnt, von dem allein die Jüngeren profitieren und in dem sogar Ältere gegen Jüngere »ausgetauscht« werden, ist nicht zu beobachten.

Zweitens ist die Schrumpfung eines Berufsfeldes nicht von einer überproportionalen Schrumpfung des Beschäftigungsanteils unter den Älteren begleitet, allerdings mit einer Ausnahme: den Agrarberufen für die westdeutschen Männer in den Jahren 1991 bis 1995. Eher das Gegenteil ist relativ verbreitet, nämlich dass Berufe für Jüngere an Bedeutung verlieren, für Ältere aber an Bedeutung gewinnen. Dies ist beispielsweise bei westdeutschen Frauen relativ ausgeprägt und auch bei westdeutschen Männern anzutreffen, wo es allerdings nur wenige signifikant schrumpfende Berufsbereiche gibt. Diese Entwicklung könnte Ausdruck eines berufsstrukturellen Wandels durch die Kohortenabfolge sein, d. h. dass bestimmte Berufe an Attraktivität für Jüngere verlieren und die Älteren bis zu ihrem endgültigen Ausscheiden die weniger gewordene Arbeit übernehmen. Die Turbulenz des ostdeutschen Strukturwandels wird auch daran sichtbar, dass sich das Muster der Bewältigung des beruflichen Strukturwandels über die (langsame) Kohortenabfolge dort weniger deutlich zeigt.

## **4.7 Beschäftigungslosigkeit am Ende des Erwerbslebens**

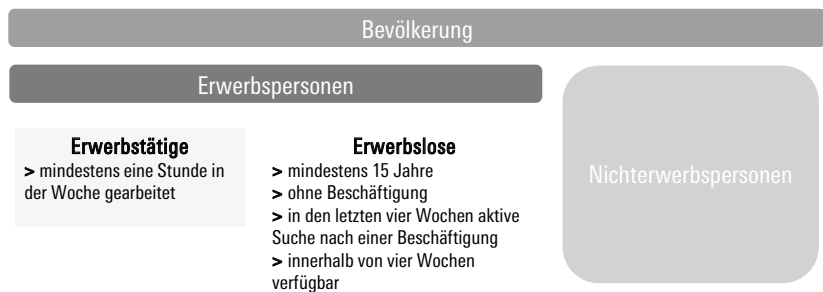
Lange Zeit war für das Beschäftigungssystem in Deutschland eine hohe Arbeitslosigkeit und insbesondere eine verfestigte, auch in Aufschwungsphasen nicht mehr rückläufige Sockel- bzw. Langzeitarbeitslosigkeit charakteristisch. Diese Entwicklung, die Mitte der 1970er-Jahre mit dem erstmaligen Entstehen von Massenarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik einsetzte, hat sich erst nach 2005 geändert. Langzeitarbeitslose setzten sich vor allem aus Geringqualifizierten und Älteren zusammen, und bis zu einem gewissen Grad spiegelte dies arbeitsmarkt- und sozialpolitische Entscheidungen zur Bewältigung des Strukturwandels wider. Ein hochproduktiver Kern an Beschäftigten, die in international wettbewerbsfähigen Unternehmen und deren ebenfalls hocheffizienten Zuliefernetzwerken tätig waren, bildete das Rückgrat eines Beschäftigungssystems, in dem Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte immer mehr ausdünnten und personeller Strukturwandel durch Frühverrentungen bewältigt wurde. Da die Arbeitslosenstatistik selbst Teil des Umgangs mit Arbeitslosigkeit war (und ist), ist sie nur bedingt geeignet, Ausmaß und Veränderungen der Beschäftigungslosigkeit von Älteren abzubilden. Bewährt hat sich stattdessen eine

kombinierte Betrachtung von Erwerbs- und Arbeitslosigkeit. Hierbei handelt es sich um zwei unterschiedliche Konzepte mit verschiedenen sozialrechtlichen und sozialstrukturellen Implikationen, um Beschäftigungslosigkeit zu messen.

*Erwerbslosigkeit* ist der Gegenbegriff zu *Erwerbstätigkeit*. Wie die *Erwerbstätigkeit* wird auch *Erwerbslosigkeit* international vergleichbar nach dem Labour-Force-Konzept der ILO mittels repräsentativer Befragungen der Wohnbevölkerung erhoben (siehe Kapitel 4.3); in Deutschland wird hierfür der Mikrozensus genutzt. Als *erwerbslos* gilt, wer mindestens 15 Jahre alt und ohne Beschäftigung ist, sich nach eigenen Angaben in den letzten vier Wochen aktiv um die Aufnahme einer solchen bemüht hat und innerhalb der nächsten vier Wochen eine neue Arbeitsstelle antreten könnte (siehe Abbildung 4.15).<sup>12</sup> *Erwerbslosigkeit* spiegelt also vollständige Beschäftigungslosigkeit und das Interesse an sowie die Verfügbarkeit für Erwerbsarbeit wider.

Abbildung 4.15:

*Einteilung der Bevölkerung nach ihrer Beteiligung am Erwerbsleben im Mikrozensus*



Quelle: Statistisches Bundesamt 2010.

*Arbeitslosigkeit* hingegen wird durch das SGB III definiert. Nach § 16 und 119 werden diejenigen Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren als *arbeitslos* registriert, die *beschäftigungslos* sind oder höchstens 14 Stunden in der Woche arbeiten, eine versicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 15 Stunden pro Woche suchen und für die Vermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit sofort zur Verfügung stehen. Außerdem muss eine persönliche Arbeitslosmeldung

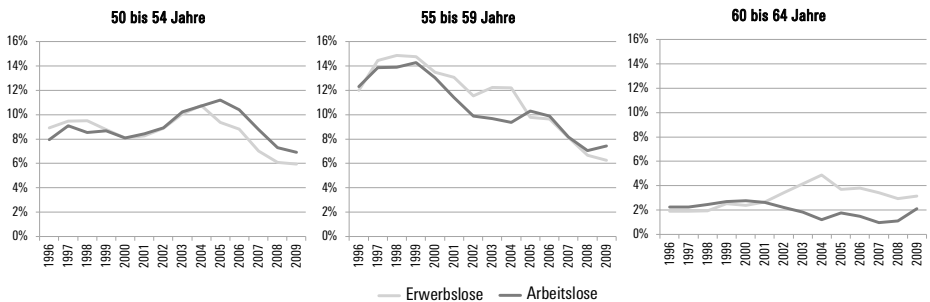
<sup>12</sup> | Das Verfügbarkeitskriterium wird im Mikrozensus allerdings erst seit dem Mikrozensus 2005 zur Identifizierung von Erwerbslosen angewendet und nicht mehr als gesondertes Merkmal ausgewiesen.



erfolgt sein. Diese Definition zielt nicht darauf, das Ausmaß der Unterbeschäftigung zu erfassen, sondern folgt administrativen Zwecken, weil die Bundesagentur für Arbeit damit den Kern des Personenkreises bestimmt, auf den sich ihre Vermittlungsbemühungen richten.

Es gibt Arbeitslose, die nicht erwerbslos sind (z. B. registrierte und arbeitssuchende Erwerbstätige mit weniger als 15 Stunden Wochenarbeitszeit), und Erwerbslose, die nicht arbeitslos sind (z. B. beschäftigungslose Arbeitsuchende, die sich nicht arbeitslos gemeldet haben). Die empirischen Unterschiede zwischen beiden Konzepten, die insbesondere bei der Analyse von Älteren von Bedeutung sind, zeigt Abbildung 4.16. Auffällig ist vor allem bei den 60- bis 64-Jährigen der »Überschuss« der Erwerbslosenquote über die sehr niedrige Arbeitslosenquote in den Jahren zwischen 2001 und 2009. Dies ist maßgeblich auf den »erleichterten Leistungsbezug«, eine besondere Form vorruhestandsförmiger Arbeitslosigkeit, zurückzuführen (siehe Kapitel 4.7.1). Der umgekehrte Fall – die Arbeitslosenquote ist höher als die Erwerbslosenquote – liegt bei den 50- bis 54-Jährigen in den Jahren nach 2004 vor. Dieser Unterschied wird dadurch ausgelöst, dass Beschäftigte mit sehr geringen Arbeitszeiten (weniger als 15 Stunden pro Woche) zwar als arbeitslos, aber nicht als erwerbslos gelten.

Abbildung 4.16: Arbeitslosen- und Erwerbslosenquote im Vergleich



Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (eigene Darstellung).

Für Ältere gibt es Sonderformen der Arbeitslosigkeit und des Leistungsbezugs, also der sozialstaatlichen Sicherung und der damit verknüpften Voraussetzungen bei Arbeitslosigkeit. Zu nennen ist insbesondere der Leistungsbezug unter erleichterten Voraussetzungen sowie die Definition von Arbeitslosigkeit im SGB II.

### 4.7.1 Leistungsbezug unter erleichterten Voraussetzungen

Der Leistungsbezug unter erleichterten Voraussetzungen wurde 1984 eingeführt und zum 31.12.2007 für Neuzugänge geschlossen. Die Regelung beinhaltete, dass Personen ab 58 Jahren auch dann Arbeitslosengeld erhalten, wenn von allen Anspruchsvoraussetzungen lediglich die Voraussetzung nicht erfüllt ist, dass sie sich aktiv um eine neue Beschäftigung bemühen. Unter der Bedingung des erleichterten Leistungsbezugs war also ein Bezug von Arbeitslosengeld ohne Beschäftigungssuche und ohne Vermittlungsbemühungen der Arbeitsagentur möglich.<sup>13</sup> Im Gegenzug verpflichteten sich die Nutznießer dieser Regelung, zum frühestmöglichen Zeitpunkt in eine *abschlagsfreie* Altersrente zu wechseln. Wegen der Entpflichtung von der Beschäftigungssuche und dem damit verbundenen Rückzug vom Arbeitsmarkt sowie der engen Verknüpfung von Arbeitslosengeld- und Rentenbezug kann man hier von einem »vorruhestandsformigen Leistungsbezug« sprechen.

Die Nutzung des erleichterten Leistungsbezugs war für die Arbeitslosen optional und nicht verpflichtend, doch Informationsunterlagen der Arbeitsagenturen belegen, dass Vermittlungsfachkräfte ältere Arbeitslose in den vorruhestandsformigen Leistungsbezug aktiv hineinberaten haben. Dieser war aus Sicht der Arbeitsagenturen attraktiv, weil die Nutzer nicht mehr als arbeitslos galten und die Fachkräfte in ihrer Vermittlungsarbeit entlasteten. In Verbindung mit Arbeitslosengeldbezug für die Dauer von 24 bzw. 32 Monaten und einem (bis 1997) abschlagsfreien Rentenbeginn in der Altersrente nach Arbeitslosigkeit ab 60 Jahren war ein Ruhestandsübergang für Arbeitslose ab 58 Jahren möglich, daher stammt auch die Bezeichnung als »58er-Regelung«. Durch diese Regelung wurde das Ausmaß der Arbeitslosigkeit von Älteren lange und in zunehmendem Maße verschleiert: Betrachtet man nur die Personen ab einem Alter von 58 Jahren (also in dem Alter, in dem der erleichterte Leistungsbezug möglich war), so waren über drei Viertel der Beschäftigungslosen nicht als arbeitslos registriert. In den Jahren bis 2007 ist der Anteil der verdeckten Altersarbeitslosigkeit beinahe stetig angewachsen (Mümken/Brussig/Knuth 2011). Anfang 2008 war unter den 55- bis 64-Jährigen die Zahl derjenigen, die im erleichterten Leistungsbezug und deshalb nicht als arbeitslos ausgewiesen waren, höher als die Zahl der registrierten Arbeitslosen.

---

**13** | Dies galt auch für Personen ohne Leistungsanspruch, die sich lediglich bei der Arbeitsagentur meldeten, um Anrechnungszeiten in der Rentenversicherung zu sammeln (§ 252 Abs. 8 SGB VI). Mit der Schließung des erleichterten Leistungsbezugs ist dies nur noch möglich, wenn sie der Arbeitsvermittlung tatsächlich zur Verfügung stehen.

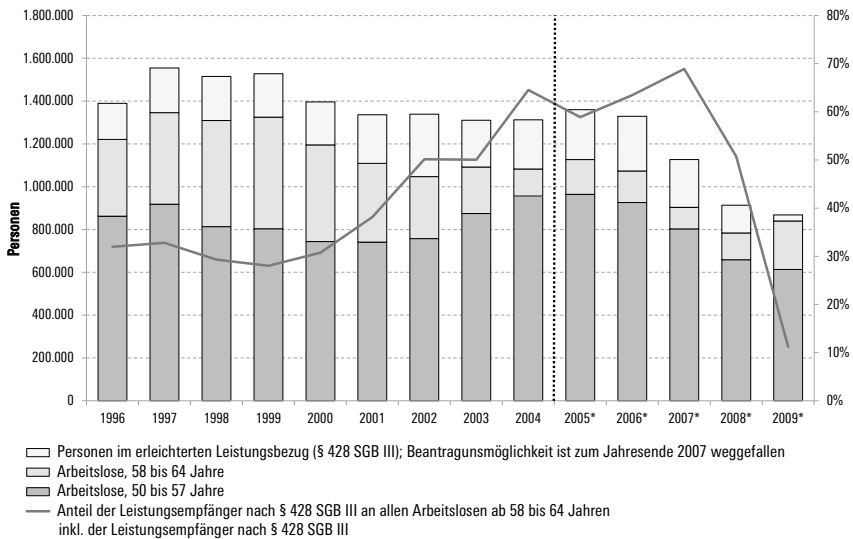
Mit der Einführung des SGB II zum 1.1.2005 wurde diese Regelung auch auf Arbeitslosengeld-II-Beziehende übertragen (§ 65 SGB II); zuvor war sie nur für Arbeitslosenhilfebezieher, nicht aber für Sozialhilfebezieher zugänglich. Personen, die der Anwendung der Regelung schon zugestimmt hatten, konnten diesen Status in den Rechtskreis des SGB II »mitnehmen«, wenn sie nach dem Erschöpfen ihres Anspruchs auf Arbeitslosengeld bedürftig waren.<sup>14</sup> Die Regelung hatte im Kontext des SGB II einen anderen und vermutlich nicht intendierten Effekt, indem sie nicht den frühestmöglichen Rentenzugang (und damit den endgültigen Rückzug vom Arbeitsmarkt) bewirkte, sondern vielmehr den abschlagsfreien Rentenzugangszeitpunkt schützte. Seit 1997 wurde die abschlagsfreie Altersgrenze für die Altersrente nach Arbeitslosigkeit auf 65 Jahre angehoben; dies war 2007 erreicht. Wegen der postulierten Nachrangigkeit der SGB II-Leistungen<sup>15</sup> waren ALG-II-Beziehende von Beginn an verpflichtet, eine vorzeitig beziehbare Altersrente auch mit Abschlägen zu beantragen und somit den ALG II-Bezug zu beenden (»Zwangsverrentung«). Hiervor konnten sie sich wirksam schützen, indem sie die Möglichkeit des erleichterten Leistungsbezugs nutzten, wobei die »Leistung« natürlich das ALG II und nicht etwa das – in der Regel höhere – Arbeitslosengeld war.

Die Inanspruchnahme dieser Regelungen erreichte 2002 mit jahresdurchschnittlich fast 300.000 Personen ihren Höhepunkt (siehe Abbildung 4.17); zugleich gab es immer auch in beträchtlichem Umfang ältere Arbeitslose, die aufgrund ihres Lebensalters diese Regelungen hätten in Anspruch nehmen können, dies aber nicht getan haben. Der steigende Anteil der Inanspruchnahme innerhalb der infrage kommenden Altersgruppe bis 2004 deutet auf entsprechende Überzeugungsaktivitäten der Arbeitsagenturen hin, mit denen vermutlich das Ziel verfolgt wurde, den Anstieg der registrierten Arbeitslosigkeit einzudämmen. Im Jahr 2007 erreichte der Anteil der Personen im erleichterten Leistungsbezug aus dem Rechtskreis des SGB III an allen Arbeitslosen ab 58 Jahren inklusive der Leistungsempfänger nach § 428 SGB III einen Höchstwert von knapp 69 Prozent (Mümken/Brussig/Knuth 2011). Zwei Drittel der Beschäftigungslosen ab 58 Jahren waren also nicht als arbeitslos registriert.

14 | Später erhielten auch solche ALG II-Beziehende diesen Status, die vor dem 31.12.2007 die Bedingungen für den erleichterten Leistungsbezug erfüllten, bis dahin aber nicht dafür optiert hatten.

15 | Bevor ALG II gewährt wird, müssen alle anderen Möglichkeiten – Arbeitseinkommen, Vermögen, alternative Sozialleistungen – ausgeschöpft werden.

*Abbildung 4.17:*  
*Arbeitslose und Personen im erleichterten Leistungsbezug nach § 428 SGB III*



Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit (eigene Berechnungen).

Mit dem Auslaufen des erleichterten Leistungsbezugs für Neuzugänge zum 31.12.2007 wurden auch Details zur sogenannten Zwangsverrentung präzisiert. So wurde ein erweiterter Bestandsschutz gewährt, d.h. ALG II-Beziehende, die bis zum 31.12.2007 den erleichterten Leistungsbezug hätten wählen können, wurden so behandelt, als ob sie ihn auch tatsächlich gewählt hätten. Die nachrückenden Jahrgänge wurden, folgt man den Arbeitsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit an die Jobcenter, systematisch mit der Pflicht zur vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente konfrontiert (Bundesagentur für Arbeit 2013).

#### 4.7.2 Definition von Arbeitslosen im SGB II

Zum 1.1.2008, also nahtlos anschließend an die Schließung des erleichterten Leistungsbezugs, wurde der Begriff der Arbeitslosen im SGB II und damit deren statistische Erfassung neu geregelt. Demnach gelten »erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die nach Vollendung des 58. Lebensjahres mindestens für die Dauer von zwölf Monaten Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende bezo-

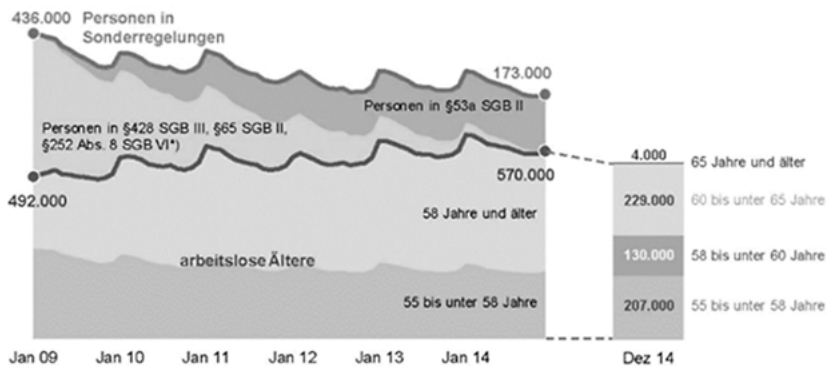
gen haben, ohne dass ihnen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten worden ist, [...] nach Ablauf dieses Zeitraums für die Dauer des jeweiligen Leistungsbezugs nicht als arbeitslos« (§ 53a, Abs. 2, SGB II). Hier ergibt sich der eigentümliche Fall, dass die Vermittlungsfachkräfte die Arbeitslosigkeit verringern können, indem sie es ganz bewusst unterlassen, Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten. Dieser Ausschluss aus der Aktivierung wurde von der Bundesregierung mit den schlechten Vermittlungschancen älterer ALG II-Bezieher begründet (Fraktionen der CDU/CSU und SPD 2007, S. 12). Im Unterschied zur alten »58er-Regelung« handelt es sich hier nicht mehr um ein Wahlrecht der Leistungsbezieher, sondern um eine Option für Vermittlungsfachkräfte.

Schon frühzeitig wurde kritisiert, dass der erleichterte Leistungsbezug die Lage auf dem Arbeitsmarkt und den Handlungsbedarf gegenüber älteren Arbeitslosen verschleiert und einer wirksamen Aktivierung im Weg steht (Knuth/Kalina 2002a). Zudem fungierte der erleichterte Leistungsbezug, der ursprünglich dazu gedacht war, den Arbeitsmarkt von schwer vermittelbaren älteren Arbeitslosen zu entlasten, als Sog in die Arbeitslosigkeit hinein, um überhaupt erst die Voraussetzungen für einen frühzeitigen Rentenzugang zu erfüllen. Seit 2008 verlassen nun jedes Jahr mehrere Tausend Menschen den erleichterten Leistungsbezug in Richtung Rente, während nachrückende Arbeitslose im Alter von 58 Jahren oder älter nicht mehr im erleichterten Leistungsbezug »verschwinden«. Lediglich unter den ALG II-Beziehenden ist seit 2009<sup>16</sup> eine stetig wachsende Personenzahl zu verzeichnen, die beschäftigungslos ist, ohne arbeitslos zu sein. Insgesamt rücken aber weniger in Arbeitslosigkeit nach als in Altersrente wechseln, sodass die Zahl der Beschäftigungslosen gesunken ist (siehe Abbildung 4.18). Hier wird auch die allmähliche Ablösung der auslaufenden, im SGB III verankerten Regelung durch die neue Regelung im SGB II sichtbar. Auch unter Berücksichtigung dieser Sonderregelungen, die die Arbeitslosenstatistik vermindern, nimmt die Gesamtzahl der älteren Beschäftigungslosen ab; die Zahl der offiziell ausgewiesenen älteren Arbeitslosen nimmt durch Abbau der Sonderregelungen leicht zu. Da aber demografisch bedingt die Zahl der Erwerbspersonen in diesem Alter noch stärker zunimmt, nehmen die altersspezifischen Arbeitslosenquoten leicht ab.

---

**16** | § 53a SGB II ist seit dem 1.1.2008 in Kraft, doch zählen Ältere erst dann nicht mehr als arbeitslos, wenn sie ein Jahr lang kein Beschäftigungsangebot erhalten haben. Die Regelung wirkt sich also erst ab 2009 in der Statistik aus.

Abbildung 4.18: Personen in Sonderregelungen für Ältere sowie ältere Arbeitslose nach Altersgruppen (Januar 2009 bis Dezember 2014)<sup>17</sup>



Quelle: Bundesagentur für Arbeit/Statistik 2015b, S. 18.

### 4.7.3 Erwerbslosigkeit

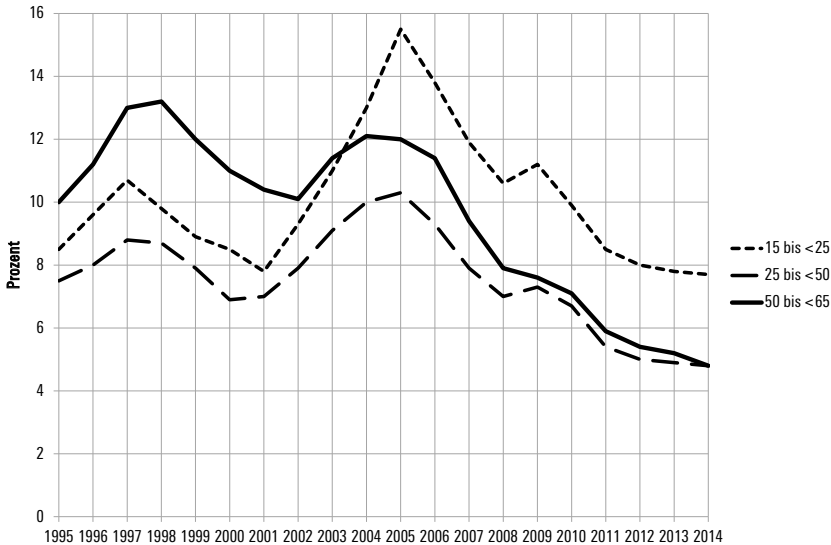
Für einen längerfristigen Blick auf die Entwicklung der Beschäftigungslosigkeit Älterer ist das Konzept der Erwerbslosigkeit besser geeignet, da sich die Art der Erfassung von Arbeitslosen durch die Bundesagentur für Arbeit im Laufe der Zeit mehrfach geändert hat.

Die Erwerbslosenquote der Älteren ab 50 Jahren war in den 1990er-Jahren höher als die der Jugendlichen und der Erwerbspersonen im mittleren Alter (siehe Abbildung 4.19). Im Zeitverlauf ist die relative Position der Älteren immer günstiger geworden, bis es zuletzt zu einer Angleichung an die Erwerbslosenquote der Personen im mittleren Alter kam. Das ist bemerkenswert, wenn man bedenkt, dass die betroffene Altersgruppe größer wurde und zu höheren Anteilen am Erwerbsleben beteiligt war. Anders gesagt: Der Trend oder Druck zur Beteiligung am Erwerbsleben, der u. a. von der Erschwerung des Zugangs

<sup>17</sup> | Leider fehlt in der Abbildungsquelle der sonst übliche Hinweis, ob es sich um Daten einschließlich oder ausschließlich der zugelassenen kommunalen Träger handelt. Die hier wiedergegebene Zeitreihe schließt nicht konsistent an die in Abbildung 4.17 wiedergegebenen Daten an, da sie auch Nichtleistungsbezieher nach § 252 Abs. 8 SGB VI enthält, die Zeiten einer »Arbeitslosigkeit ohne Leistungsbezug und ohne Beschäftigungssuche« als rentenrechtliche Zeiten geltend machen, aber keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld (mehr) haben und auch nicht bedürftig im Sinne des SGB II sind.

zu altersspezifischen Transferleistungen ausging, hat mehr in Erwerbstätigkeit als in Erwerbslosigkeit geführt. Da der Paradigmenwechsel vom Frühausstieg zur Steigerung der Alterserwerbstätigkeit mit einer gesamtgesellschaftlichen Zunahme von Erwerbstätigkeit und Beschäftigung zusammenfiel, hat sich das Problem der Altersarbeitslosigkeit dadurch nicht verschärft.

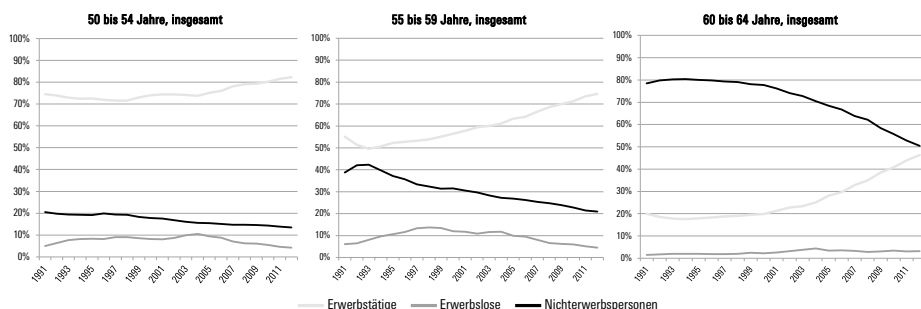
Abbildung 4.19: Erwerbslosenquoten nach Altersgruppen (1995–2014)



Datenquelle: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/de/data/database>, Abruf 31.12.2015 (eigene Berechnungen).

In einer differenzierteren Betrachtung zeigt sich, dass die Erwerbslosigkeit der 55- bis 59-Jährigen über fast die gesamten 1990er-Jahre hinweg gestiegen ist, während die der 60- bis 64-Jährigen auf einem sehr niedrigen Niveau nahezu konstant blieb. Die 1990er-Jahre waren durch die Transformation in Ostdeutschland und die Arbeitsmarktkrise in Westdeutschland gekennzeichnet; dies schlägt sich in steigenden Erwerbslosenzahlen für die 55- bis 59-Jährigen nieder, von denen sehr viele bereits mit 60 Jahren in Altersrente wechselten, weshalb sich die Arbeitsmarktkrise nicht in hohen Erwerbslosenraten der 60- bis 64-Jährigen zeigte (Abbildung 4.20).

Abbildung 4.20: Erwerbstätige, Erwerbslose und Nichterwerbspersonen in drei Altersgruppen (1991–2012)

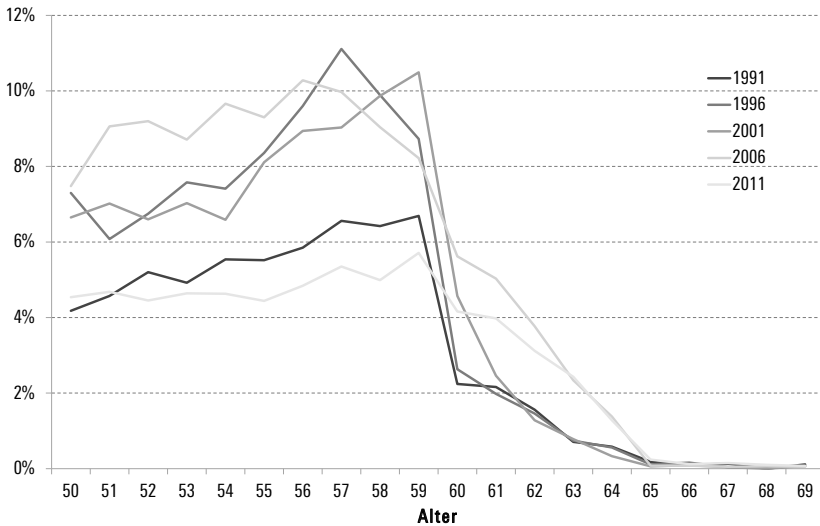


Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

Ab dem Ende der 1990er-Jahre stieg auch die Erwerbslosigkeit der 60- bis 64-Jährigen. Innerhalb weniger Jahre verdoppelte sie sich von ca. 2 auf ca. 4 Prozent, um etwa auf diesem Niveau zu verharren. Im gleichen Zeitraum, aber erst 2004 beginnend, hat sich die Erwerbslosenquote der 55- bis 59-Jährigen, dem allgemeinen Trend folgend, nahezu halbiert. Ausgehend von einem niedrigen Niveau sind die 60- bis 64-Jährigen also zunehmend von Erwerbslosigkeit betroffen. Auch dies ist, ähnlich wie die Entwicklung der Alterserwerbstätigkeit, Ausdruck verlängerter Erwerbsphasen: Wegen verlängerter Erwerbsbeteiligung und verschlossener Frühverrentungsmöglichkeiten verlagert sich auch das Risiko der Erwerbslosigkeit in ein späteres Lebensalter. Selbst eine kalkulierte Übergangsarbeitslosigkeit richtet sich nun an einem späteren Renteneintrittszeitpunkt aus. Dies lässt sich in einer altersspezifischen Betrachtung gut verdeutlichen (siehe Abbildung 4.21): Im Verlauf der 1990er-Jahre baute sich ein wachsender Teil an Erwerbslosigkeit unmittelbar vor dem 60. Lebensjahr auf, um mit dessen Vollendung schlagartig in Altersrente abzuströmen. In dem Maße, in dem die Altersrente ab 60 Jahren geschlossen wurde – zunächst mit Abschlägen, später auch durch Anhebung der frühestmöglichen Altersgrenze –, schwächte sich der »Ansaugeneffekt« ab, doch die steigenden Erwerbslosenquoten jenseits des 60. Lebensjahres zeigen eine Verlagerung von Arbeitslosigkeit in ein höheres Lebensalter an.



Abbildung 4.21: Erwerbslosenquoten der 50- bis 69-Jährigen (ausgewählte Jahre)

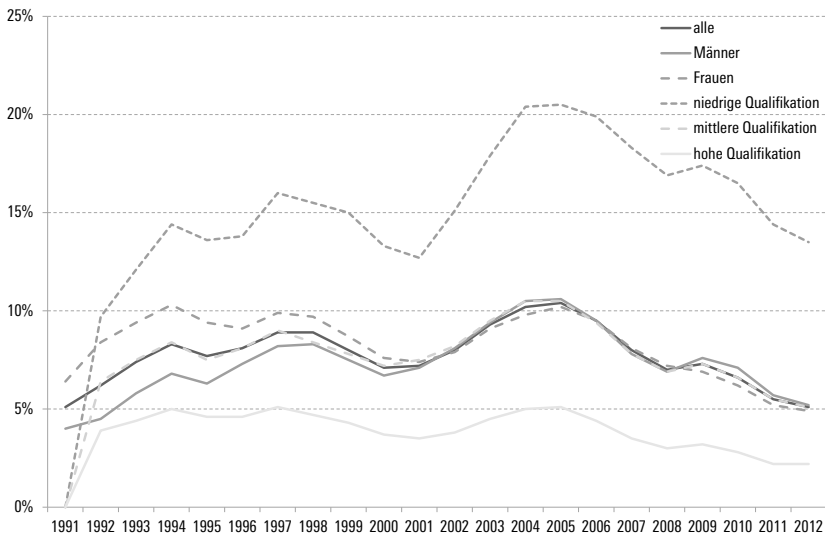


Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

Um die sozial differenzierte Betroffenheit von Erwerbslosigkeit unterschiedlicher Personengruppen nachzuzeichnen, bietet sich – wie bei der Analyse der Erwerbstätigkeit – das Konzept der Altersdifferenz (»Age Gap«) an. Es wird danach gefragt, wie sehr die Erwerbslosigkeit Älterer von der einer jüngeren Bezugsgruppe (hier: 25 bis 54 Jahre) abweicht und wie sich diese Abweichung im Zeitverlauf ändert.

Für die Gruppe der 25- bis 54-Jährigen ist zunächst festzustellen, dass sich die Erwerbslosenquoten während der 1990er-Jahre konjunkturell schwankend entwickelten, ihren Höhepunkt 2005 erreichten und danach für einen ungewöhnlich langen Zeitraum beinahe kontinuierlich zurückgingen (siehe Abbildung 4.22). Dieser Trend gilt im Wesentlichen auch für die Teilgruppen der Männer und Frauen sowie auf allen hier betrachteten Qualifikationsniveaus. Auffällig sind aber die Niveauunterschiede insbesondere zwischen den Gering- und Hochqualifizierten: Die Erwerbslosenquote der Hochqualifizierten blieb stets unter 5 Prozent; die der Geringqualifizierten erreichte in der Spitze ca. 20 Prozent und war damit über viermal so hoch. Bemerkenswert ist auch, dass die Erwerbslosenquote der Frauen bis 2002 höher war als die der Männer, seitdem aber auf dem Niveau der Männer oder sogar knapp darunter liegt.

Abbildung 4.22: Erwerbslosigkeit im Alter von 25 bis 54 Jahren, nach Geschlecht und Qualifikation (1991–2012)



Datenquelle: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/de/data/database> (eigene Berechnungen).

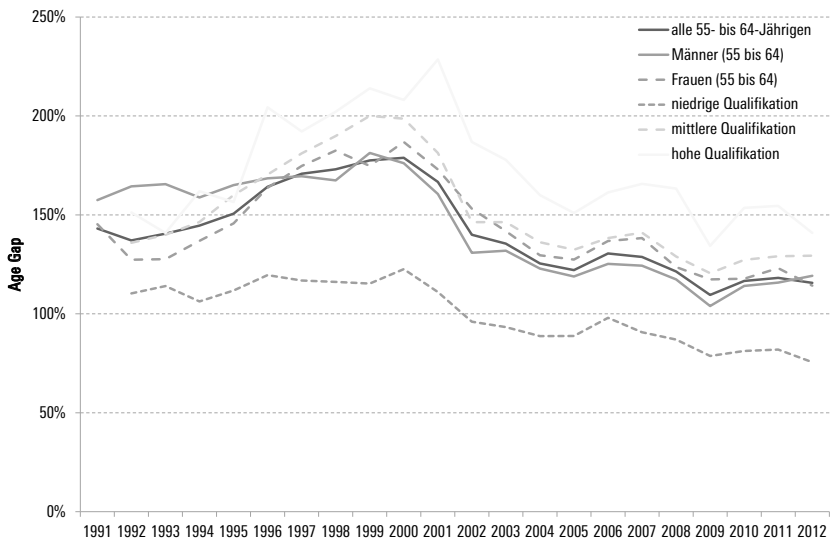
Auch bei den Älteren blieben die Unterschiede in den Erwerbslosenquoten im Wesentlichen erhalten (ohne Abbildung). Die Erwerbslosigkeit der Älteren ist seit Ende der 1990er-Jahre gesunken, wobei der Rückgang weder stetig noch für relevante sozioökonomische Gruppen gleichmäßig verlief. So ist die Erwerbslosigkeit für die älteren Geringqualifizierten in der ersten Hälfte der 2000er-Jahre sogar noch deutlich gestiegen; insgesamt stagnierte sie in diesen Jahren. Auffällig sind – wie bei der Erwerbstätigkeit – die Unterschiede vor allem hinsichtlich der Qualifikation: Die Erwerbslosenrate der älteren Geringqualifizierten ist etwa doppelt so hoch wie die der älteren Hochqualifizierten. Daran hat sich seit Ende der 1990er-Jahre kaum etwas geändert.

Bezogen auf die Erwerbslosigkeit der 25- bis 54-Jährigen ist der Age Gap beständig gesunken (siehe Abbildung 4.23).<sup>18</sup> Auch dies ist eine Parallele zur

**18** | Der Einschnitt im Jahr 2009 geht auf einen sprunghaften Anstieg der Arbeitslosigkeit zu Beginn der Wirtschaftskrise zurück, die auf den Ausbruch der Finanzkrise (Platzen der Immobilienblase in den USA, Zusammenbruch von Lehman Brothers, Beginn der Euro-Krise) folgte. Diese Wirtschaftskrise wurde in Deutschland insbe-

Entwicklung in der Erwerbstätigkeit und vor allem darauf zurückzuführen, dass sich die Erwerbslosigkeit der 55- bis 59-Jährigen an die der 25- bis 54-Jährigen angenähert hat. Die Diskrepanz zwischen älteren Erwerbslosen und 25- bis 54-jährigen Erwerbslosen ist bei den Hochqualifizierten besonders hoch und bei den Geringqualifizierten besonders niedrig. Der Alterseffekt ist also beim Qualifikationsniveau besonders ausgeprägt und verläuft gegenläufig zum Erwerbslosenrisiko, das für die (jüngeren *und* älteren) Hochqualifizierten relativ niedrig und für die (jüngeren *und* älteren) Geringqualifizierten relativ hoch ist.

*Abbildung 4.23: Altersdifferenz in der Erwerbslosigkeit der 55- bis 64-Jährigen gegenüber den 25- bis 54-Jährigen, nach Geschlecht und Qualifikation (1991–2012)*



Datenquelle: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/de/data/database>  
(eigene Berechnungen).

sondere durch den Abbau von Arbeitszeitkonten, die Ausweitung von Kurzarbeit und Entlassungen von Leiharbeitern bewältigt. Da sie von vielen Betrieben als eine vorübergehende und nicht als Strukturkrise eingeschätzt wurde, wurden Beschäftigte nach Möglichkeit im Betrieb gehalten. Davon haben am ehesten Arbeitnehmer mit starkem Kündigungsschutz (und das sind eher die Älteren) profitiert, während Randbelegschaften (Leiharbeitnehmer) entlassen wurden.

Wie in Kapitel 5.5 deutlich wird, geht der hohe Age Gap bei den hochqualifizierten Erwerbslosen und der niedrige Age Gap bei den geringqualifizierten Erwerbslosen auf Unterschiede zwischen Hoch- und Geringqualifizierten bei der Integration in die betrieblichen Belegschaften zurück. Diese ist bei den Hochqualifizierten typischerweise hoch: Sie werden selten entlassen – aber wenn sie entlassen werden, werden sie im Alter kaum mehr eingestellt. Deshalb bleiben sie erwerbslos, was die Erwerbslosenquote in die Höhe treibt und den Age Gap ausweitet. Geringqualifizierte weisen hingegen eine geringere Beschäftigungsstabilität auf. Dies gilt für Ältere und Jüngere gleichermaßen, was den Age Gap für die geringqualifizierten Erwerbslosen schrumpfen lässt.

## **4.8 Erwerbstätige Rentnerinnen und Rentner**

Mit den verlängerten Erwerbsphasen und der höheren Erwerbsbeteiligung im Alter geraten zunehmend erwerbstätige Rentnerinnen und Rentner in den Blick. Hierfür gibt es zwei wesentliche Gründe. Erstens ist die Erwerbstätigkeit auch über die Regelaltersgrenze hinaus von Interesse, da hier ein Personenkreis sichtbar wird, der über die institutionalisierten Erwartungen hinaus noch erwerbstätig ist – auch wenn die Erwartungen sich bereits deutlich zugunsten einer längeren Erwerbsintegration verändert haben. Zweitens werden Erwerbstätigkeit und Rentenbezug im Grundsatz als zwei einander ausschließende Formen der materiellen Existenzsicherung und sozialen Integration verstanden und sind institutionell entsprechend geformt. Am deutlichsten zeigt sich dies an den Zuverdienstgrenzen von Rentnerinnen und Rentnern vor der Regelaltersgrenze. Die Gleichzeitigkeit von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug – die auch bei Altersrentnerinnen und Altersrentnern einige Jahre vor der Regelaltersgrenze, also vor dem 65. Lebensjahr einsetzen kann – fordert dieses grundsätzliche Verständnis heraus, zumal Forderungen nach einer »Flexibilisierung« des Altersübergangs mitunter darauf zielen, Erwerbstätigkeit und Rentenbezug miteinander zu verschränken.

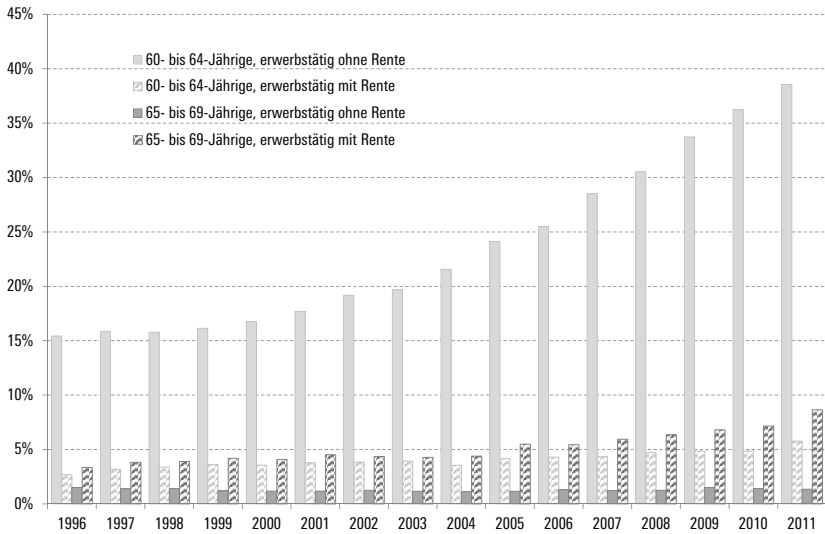
Beide Gründe für das Interesse an erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentnern – Erwerbstätigkeit jenseits der Regelaltersgrenze und Parallelität von Arbeit und Rente – ziehen eine Reihe von ähnlichen Fragen nach sich. Sie betreffen die Sozialstruktur der erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentner (Wer ist noch erwerbstätig?), die Motive ihrer Erwerbstätigkeit (Warum sind sie noch erwerbstätig?) und die Erwerbstätigkeit selbst (Auf welchen Arbeitsplätzen und in welchen Betrieben sind sie erwerbstätig?). Aus historischer Perspektive interessiert die Frage nach den Veränderungen in der Häufigkeit, der

Sozialstruktur, der Motive und Tätigkeitsmerkmale der Erwerbstätigen mit Rentenbezug.

In seiner Analyse zur Erwerbstätigkeit im Rentenalter stellt Brenke (2013b, S. 3) heraus, dass sich die Zahl der erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentner zwischen 2001 und 2011 auf 760.000 Personen verdoppelt hat. Dies ist nur zum kleineren Teil demografisch bedingt, denn die Zahl der 65- bis 69-jährigen Bevölkerung ist im gleichen Zeitraum gesunken. Bezogen auf die Gruppe der 65- bis 69-Jährigen ist die Erwerbstätigenquote laufend gestiegen – in dieser Altersgruppe befinden sich über die Hälfte der Erwerbstätigen im Rentenalter; auf die 70- bis 74-Jährigen entfallen etwa ein Drittel; die übrigen sind 75 Jahre und älter (Brenke 2013b, S. 4).

Dies wird auch anhand des Mikrozensus deutlich (siehe Abbildung 4.24): Auffällig ist der Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Älteren zwischen 60 und 64 Jahren, die noch keine Rente beziehen (knapp 40 Prozent im Jahr 2011). Doch auch der Anteil der erwerbstätigen Frührentnerinnen und Frührentner hat – auf allerdings deutlich niedrigerem Niveau – zugenommen und lag am Ende bei gut 5 Prozent. Die Rentnerinnen und Rentner dieser Altersgruppe dürften zumindest am Ende des Beobachtungsfensters nahezu vollständig Abschlüsse aufgrund des vorzeitigen Rentenbezugs aufweisen. Warum sie eine – vermutlich geminderte – Rente beziehen, obwohl sie weiter arbeiten können, dürfte eine wichtige Frage sein, um die Möglichkeiten für flexible Altersübergänge abzuschätzen. Zugenommen hat auch die Erwerbsbeteiligung der Erwerbstätigen mit Rentenbezug im Alter von 65 bis 69 Jahren auf durchschnittlich etwa 9 Prozent im Jahr 2011. In diesem Alter ist ein anrechnungsfreier Zuverdienst möglich. Obwohl die Zunahme der Erwerbstätigkeit von Rentnerinnen und Rentnern in der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre nur eine sehr kleine Gruppe betraf, könnte dies gleichwohl darauf hinweisen, dass es ein wachsendes individuelles Interesse an einer stärkeren Erwerbsintegration trotz Rentenbezug gab, noch bevor dies in den Mainstream des öffentlichen Diskurses einmündete.

Abbildung 4.24: Erwerbstätige zwischen 60 und 69 Jahren mit und ohne Rentenbezug (1996–2011)



Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

Die Unterschiede in den Erwerbstätigenquoten der Rentnerinnen und Rentner entsprechen den bekannten Unterschieden, wie sie bei den 55- bis 64-Jährigen bestehen: Sie sind für Männer höher als für Frauen, im Westen höher als im Osten und unter Hochqualifizierten höher als unter Geringqualifizierten. Unter Hochqualifizierten ist ungefähr jeder Neunte noch jenseits von 65 Jahren erwerbstätig (siehe Tabelle 4.7). Damit ist Erwerbsarbeit in dieser Personengruppe keine Randerscheinung mehr. Gemessen an allen Hochqualifizierten machen die Rentner jedoch nur einen kleinen Teil aus. In den unterschiedlichen Erwerbstätigenquoten schlagen sich Arbeitsmarktchancen nieder, zum Teil aber auch Besonderheiten der Wirtschaftsstruktur. So sind die Erwerbstätigenquoten von Personen im Rentenalter in der Landwirtschaft sowie bei den Selbstständigen überdurchschnittlich hoch (Schmitz 2014). Ungefähr zwei Drittel der erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentner zwischen 65 und 69 Jahren sind teilzeitig erwerbstätig (Brussig 2010a, S. 12); lediglich die Selbstständigen arbeiten auch jenseits von 65 Jahren mehrheitlich vollzeitig.

Tabelle 4.7: Erwerbsquoten von Personen im Rentenalter (1996–2011)

		1996		2001		2006		2011	
		erwerbstätig	erwerbstätig und Rentenbezug	erwerbstätig	erwerbstätig und Rentenbezug	erwerbstätig	erwerbstätig und Rentenbezug	erwerbstätig	erwerbstätig und Rentenbezug
<b>60–64</b>	Männer	23,9	2,4	26,0	3,5	34,2	3,8	47,9	4,6
	Frauen	7,5	3,0	9,7	4,1	16,9	4,9	29,5	6,9
<b>65–69</b>	Männer	2,2	4,6	1,7	5,9	1,8	7,0	2,0	11,0
	Frauen	1,0	2,3	0,7	3,3	0,9	4,1	0,8	6,5
<b>60–64</b>	niedrige Qualifikation	8,9	2,7	11,6	4,0	16,5	4,3	24,9	6,0
	mittlere Qualifikation	16,5	2,7	16,7	4,0	23,7	4,4	35,3	6,2
	hohe Qualifikation	41,0	3,3	43,6	4,4	49,0	3,8	49,2	5,5
<b>65–69</b>	niedrige Qualifikation	1,1	2,5	0,7	3,7	0,9	3,9	1,0	5,7
	mittlere Qualifikation	1,4	3,4	1,1	4,5	1,1	5,5	0,8	7,9
	hohe Qualifikation	4,7	8,5	3,7	10,4	3,6	10,1	1,4	11,8

Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

Die Motive für die Erwerbstätigkeit im Rentenalter sind weitgehend unerforscht (Fasbender et al. 2015). In der wissenschaftlichen Diskussion werden zwei idealtypische Hauptmotive vermutet, nämlich ein genuines Interesse an Erwerbsintegration einerseits (Erwerbstätigkeit zur Selbstverwirklichung) und die Notwendigkeit zur Einkommensaufstockung angesichts unzureichender Renten (Erwerbstätigkeit aus Not; Schmitz 2014). Beide Motive müssen einander nicht ausschließen, sondern können ineinandergreifen. In einer qualitativen Studie von knapp 150 bezahlten und ehrenamtlich tätigen Personen mit Rentenbezug gab ein Drittel der Befragten an, durch die Arbeit aktiv zu bleiben und sich weiterentwickeln zu wollen. Fast jeder Fünfte gab Freude und Interesse an der Tätigkeit an; ungefähr jeder Zehnte hat das Interesse, sein Wissen weiterzuge-

ben sowie Kontakt zu anderen zu halten. Diese Gründe lassen sich dem Hauptmotiv der Arbeit aus Selbstverwirklichung zuordnen. Nur etwa 6 Prozent gaben in dieser Stichprobe finanzielle Motive als Grund für ihre Erwerbstätigkeit an (Maxin/Deller 2010, S. 784). Ganz überwiegend herrscht also ein genuines Interesse an der Integration durch Erwerbstätigkeit vor; allerdings können diese Ergebnisse durch die relativ kleine Stichprobe, die nicht notwendigerweise repräsentativ ist, verzerrt sein.

Solange es keine repräsentative Befragung zur Erwerbsmotivation von berufstätigen Rentnerinnen und Rentnern gibt, lassen sich zwei andere Indikatoren heranziehen: die Einkommenssituation der Erwerbstätigen mit Rentenbezug und die Bereitschaft zur Weiterarbeit über die Regelaltersgrenze hinaus. Brenke (2013b) zufolge sind die durchschnittlichen Stundenlöhne sowohl der Vollzeit- als auch der Teilzeit- sowie geringfügig Beschäftigten im Rentenalter höher als die durchschnittlichen Stundenlöhne aller Erwerbstätigen, wobei dies auch auf den höheren Anteil der Selbstständigen ab 65 Jahren mit sehr hohen Stundenlöhnen zurückzuführen ist (ebd., S. 9). Allerdings lässt sich – wie auch bei den Erwerbstätigen generell – eine hohe Spreizung der Einkommen feststellen. Und es gibt auch ältere Erwerbstätige, »die ohne die Einkünfte aus ihrem Job nur schwer über die Runden kommen würden. Nach einer überschlägigen Berechnung würde etwa ein Drittel unterhalb der gängigen Armutsrisikogrenze liegen« (ebd., S. 10). Allerdings hat sich dieser Anteil gegenüber 2001 nicht erhöht, sodass die Zunahme der Erwerbstätigkeit im Rentenalter bislang nicht durch sinkende Renteneinkommen zu erklären ist. Brenke kommt daher zu dem Schluss: »Ein größerer Teil [der Erwerbstätigen im Rentenalter] geht nicht aus zwingenden materiellen Gründen einer Berufstätigkeit nach« (ebd., S. 10).

In einer repräsentativen Befragung über das individuelle Interesse an einer Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus ließen sich die beiden Motive für eine Weiterarbeit – das Interesse an der Integration durch Arbeit einerseits und finanziellen Gründe andererseits – gut erkennen (Dobritz/Micheel 2010). Knapp die Hälfte der Erwerbstätigen im rentennahen Alter (55 bis 64 Jahre) beantwortete die Frage nach der »Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung« mit »ja« (24,3 Prozent) bzw. »eher ja« (23,0; ebd., S. 3). Eine zentrale Voraussetzung hierfür ist die Gesundheit: Etwa jeder Dritte, der seine Gesundheit mit »sehr gut« bewertet, ist zu einer Weiterbeschäftigung bereit (gegenüber einem Viertel im Durchschnitt), während es unter jenen mit sehr schlechter Gesundheit nur jeder Siebte ist (ebd., S. 5).

Die Gründe für das Erwerbsinteresse werden in dieser Untersuchung nur getrennt nach der Gesundheitsbewertung ausgewiesen, und hier zeigt sich zumindest bei Männern eine wichtige Nuancierung: Diejenigen, die ihre Gesundheit



als »sehr gut« bezeichnen und weiterarbeiten wollen, geben weit überwiegend als Grund an, »fitter zu bleiben«, wenn sie weiter arbeiten (77,2 Prozent der Männer und 86,4 Prozent der Frauen; Gärtner 2010, S. 9). Auch die anderen häufig genannten Motive (Erfahrungen weitergeben, Verbundenheit mit dem Unternehmen, nicht ständig zu Hause sein wollen) deuten auf das Motivbündel einer Integration durch Arbeit. Das am häufigsten genannte Motiv derjenigen, die trotz »sehr schlechter« Gesundheit bereit sind, über die Regelaltersgrenze hinaus zu arbeiten, war hingegen, dass die finanzielle Situation dies erzwingt. Dies gilt jedoch nur für die Männer (von ihnen zu 75,7 Prozent genannt), aber auch von ihnen wurden auf den dann folgenden Rangplätzen mehrheitlich sozialintegrative Motive angeführt.

Damit deutet sich auch an, dass die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung nicht entweder aus sozialintegrativen oder aus finanziellen Interessen erfolgt. Vielmehr scheinen die sozialintegrativen Motive (und die Möglichkeit, diese zu verwirklichen) eine notwendige Voraussetzung zu sein, die in einer Reihe von Fällen durch finanzielle Motive verstärkt wird. Aber umgekehrt genügen finanzielle Engpässe im Rentenalter nicht, um weiter erwerbstätig zu bleiben.

#### **4.9 Zusammenfassung: Starke Veränderungen im Niveau der Alterserwerbstätigkeit und hohe Konstanz in den Unterschieden**

Die Erwerbsbeteiligung der Älteren hat vor allem in den Jahren ab 2003 zugenommen, nachdem die 1990er-Jahre durch konstant niedrige Erwerbsquoten Älterer gekennzeichnet waren. Unterstützt durch eine günstige demografische Konstellation resultierte die wachsende Erwerbsbeteiligung auf einer zunehmenden Frauenerwerbsbeteiligung, der Bewältigung des Strukturumbruchs in Ostdeutschland und vor allem auf längeren Erwerbsphasen. Die Erhöhung der Alterserwerbsbeteiligung ab 2003 war ein übergreifender Trend, der nicht auf Teilgruppen des Arbeitsmarktes beschränkt war. Wichtige Strukturunterschiede, etwa die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung in Abhängigkeit von der Qualifikation, blieben erhalten.

Die Zunahme der Alterserwerbsbeteiligung lässt sich nicht auf den sich parallel vollziehenden beruflichen und wirtschaftssektoralen Strukturwandel zurückführen. Im Beobachtungszeitraum setzte sich der Strukturwandel fort, wies aber keine klare und durchgängige Beziehung zur Zu- oder Abnahme des Beschäftigungsanteils der Älteren auf. Es scheint eher so zu sein, dass der Strukturwandel schneller und kleinteiliger ist als der demografische Wandel, der mithin nur sehr begrenzt den wirtschaftssektoralen und beruflichen Strukturwandel

abfedern kann. Wichtiger als der Strukturwandel sind für die Zunahme der Alterserwerbsbeteiligung die arbeitsmarkt- und vor allem rentenpolitischen Reformen, die die Frühverrentung begrenzt haben. Noch am ehesten lässt sich bei der Bewältigung der ostdeutschen Wirtschaftstransformation davon sprechen, dass der massive Arbeitsplatzabbau eine nahezu flächendeckende Verdrängung der Älteren von Beschäftigungsmöglichkeiten zur Folge hatte.

In wichtigen Aspekten haben sich die Erwerbsmuster der 55- bis 59-Jährigen an die der 25- bis 54-Jährigen angenähert. Die Altersübergangsphase hat sich in höhere Lebensjahre verlagert. Dies ist möglicherweise mit einer Verkürzung der Übergangsphase verbunden, wobei hier allerdings nach Berufen zu differenzieren ist. Insgesamt aber hat sich der Age Gap, also die Unterschiede in zentralen Arbeitsmarktindikatoren zwischen Altersgruppen, verringert. Auch dies lässt sich als ein Aspekt der zunehmenden und längeren Erwerbsbeteiligung Älterer verstehen: Sie haben ihre Besonderheit als sozialpolitische Manövriermasse auf dem Arbeitsmarkt eingebüßt, wenngleich nicht vollständig verloren.

In der Spätphase des Erwerbslebens sind atypische Beschäftigungsformen verbreiteter als im Durchschnitt. Dies ist jedoch ein Merkmal dieser spezifischen Lebensphase als Übergangsphase und kein Mittel, die Erwerbsbeteiligung gerade der Älteren zu fördern. Der Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung hat nicht ursächlich zu einer Ausdifferenzierung von Beschäftigungsformen beigetragen. Vielmehr gibt es einen längerfristigen Trend, der insbesondere auf eine steigende Frauenerwerbstätigkeit zurückzuführen ist. Wegen verlängerter Erwerbsbeteiligung und verschlossener Frühverrentungsmöglichkeiten verlagert sich auch das Risiko der Erwerbslosigkeit in ein späteres Lebensalter. Die Zunahme des Arbeitslosigkeitsrisikos ist damit eine Kehrseite längerer Erwerbsphasen.

Ausgehend von einem niedrigen Niveau hat in den Jahren nach 2000 die Erwerbstätigkeit jenseits der Regelaltersgrenze zugenommen. Den vorliegenden Daten zufolge handelt es sich nicht grundsätzlich um prekäre Beschäftigung. Das künftig sinkende Rentenniveau mag eine Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern weiter antreiben, doch es waren bislang nicht die von Armut bedrohten Rentnerinnen und Rentner, die weiterhin einer Arbeit nachgehen.

## 5 Betriebliche Personalstrategien

---

### 5.1 Einleitung: Betriebe als Taktgeber von Beschäftigungschancen

Art und Ausmaß von Erwerbstätigkeit sind nicht nur durch die Interessen und Möglichkeiten der Erwerbstätigen bestimmt und nur selten unmittelbar auf die institutionellen Rahmenbedingungen zurückzuführen. Betriebe als Anbieter von Arbeitsplätzen bzw. Nachfrage nach Arbeitskraft treten hinzu. Dieses Kapitel stellt dar, wie sich die betriebliche Personalpolitik gegenüber Älteren in Deutschland seit 1990 verändert hat.

Erwerbsarbeit findet ganz überwiegend in Betrieben statt und ist in die Organisation betrieblicher Abläufe eingebettet. Betriebe agieren in Umwelten und bauen Organisationen auf, die den Fortbestand des Betriebs sichern sollen. Sie haben hier vielfältige Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume, unterliegen aber ebenso Restriktionen. Durch »strategische Wahl« (Child 1972) entscheiden sich Betriebe für bestimmte Produktmärkte, Finanzierungsquellen und Technologien. Wie menschliche Arbeit im Betrieb organisiert wird, ist Gegenstand betrieblicher Personalpolitik. Entscheidungen zur betrieblichen Personalpolitik liegen in der Zuständigkeit von Führungskräften, in größeren Betrieben ist zusätzlich eine mehr oder weniger stark ausdifferenzierte und professionalisierte Personalabteilung eingebunden. Beteiligt sind aber auch die Beschäftigten. Zum einen räumt das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) den Vertretern der Beschäftigten gerade in Personalfragen Mitbestimmungsrechte ein, zum anderen bedürfen auch und gerade in Hierarchien die Entscheidungen der »Oberen« der Akzeptanz durch die »Unteren«. Bei der Analyse betrieblicher Personalpolitik ist deshalb stets auch nach den Interessen des Managements und der Beschäftigten zu fragen.

Zu den Sachverhalten, die durch die betriebliche Personalpolitik beeinflusst werden, gehören das Alter der Beschäftigten bzw. die Altersstruktur der Belegschaft (Nienhüser 1998). Durch implizite und explizite Altersvorgaben bei Neueinstellungen oder Versetzungen, durch Vorruhestandsprogramme und Altersteilzeit, aber auch durch Weiterbildung und Arbeitsgestaltung nehmen Betriebe

Einfluss darauf, in welchem Alter Beschäftigte ihre Arbeit im Betrieb aufnehmen und beenden. Zugleich sind das Alter und die Altersstruktur wichtige Rahmenbedingung für die Personalpolitik. So gelten ausgewogene Altersstrukturen als vorteilhaft, weil sie Stärken und Schwächen unterschiedlicher Altersgruppen verbinden bzw. ausgleichen können. Zudem sorgen ausgewogene Altersstrukturen für stetiges altersbedingtes Ausscheiden von Beschäftigten und dadurch für die Chance, dass permanent Positionen – durch Aufstieg oder Neueinstellungen – zu besetzen sind.

Auch wenn das Alter der Beschäftigten und die Altersstruktur der Belegschaft eine wichtige Rahmenbedingung sind, ist die betriebliche Altersstruktur längst nicht in jedem Betrieb ein Gestaltungsfeld. Nur in wenigen Betrieben wird diese zum Anlass genommen, die Arbeitsorganisation zu verändern. Weil sich die Rahmenbedingungen der Alterserwerbstätigkeit und des Altersübergangs so stark verändert haben, ist in diesem Kapitel danach zu fragen, ob sich auch die betriebliche Personalpolitik gegenüber Älteren verändert hat. Hierfür werden Altersteilzeitarbeit, weitere personalpolitische Maßnahmen gegenüber Älteren sowie Neueinstellungen von Älteren untersucht.

## **5.2 Betrieblicher Strukturwandel**

In den 1990er- und 2000er-Jahren haben sich die Bedingungen für die betriebliche Personalpolitik vielfach verändert. Dies hatte auch Konsequenzen für die Personalpolitik gegenüber älteren Beschäftigten. Es lassen sich fünf Prozesse unterscheiden, von denen zwei die Corporate Governance betreffen – je einer in Ost- und Westdeutschland – und je einer den technologischen Wandel, die industriellen Beziehungen und das Arbeitsmarktregime. Wegen der tiefgreifenden und in ihren Folgewirkungen lange anhaltenden ostdeutschen Wirtschaftstransformation, die deutliche Spuren in der Struktur der ostdeutschen Betriebe hinterließ, soll zunächst auf die Veränderungen in der ostdeutschen Betriebslandschaft eingegangen werden.

In Ostdeutschland wurden binnen weniger Jahre die Staatsbetriebe und die landwirtschaftlichen und handwerklichen Genossenschaften privatisiert. Die Treuhandanstalt als zuständige Organisation wurde am 1.3.1990 noch in der Spätphase der DDR gegründet und stellte ihre Arbeit zum 31.12.1994 ein. In dieser Zeit suchte sie für ursprünglich ca. 8.500 Betriebe mit anfangs etwa 4 Millionen Beschäftigten neue Eigentümer. Die Betriebsstruktur, die durch das Wirken der Treuhandanstalt entstanden ist, hat die weitere wirtschaftliche Entwicklung in Ostdeutschland geprägt. Der politische Auftrag einer schnellen Pri-

vatisierung und fehlendes Kapital potenzieller ostdeutscher Käufer (und deren fehlende Kreditwürdigkeit) führten dazu, dass als Käufer vorwiegend andere Unternehmen ganz überwiegend aus Westdeutschland – weniger aus dem europäischen oder außereuropäischen Ausland – auftraten, welche die zugekauften ostdeutschen Betriebe als abhängige, von außen gesteuerte Produktionsstätten, Absatzorganisationen oder Serviceniederlassungen nutzten. Unternehmenszentralen und die mit ihnen verbundenen Aufgaben, insbesondere Forschung und Entwicklung, konnten sich im Vergleich zur westdeutschen Betriebsstruktur kaum herausbilden (Windolf/Brinkmann/Kulke 1999).

Personalabbau in bestehenden Betrieben vor und nach der Privatisierung durch die Treuhandanstalt, die Abspaltung von Betriebsteilen zu eigenständigen Unternehmen als Voraussetzung für ihre Privatisierung und nicht zuletzt Neugründungen haben dazu geführt, dass sich die für die DDR-Wirtschaft typischen, vertikal und horizontal stark integrierten Produktionseinheiten, die Kombinate, auflösten und eine Landschaft aus kleinen und mittleren Unternehmen entstand, in der Großbetriebe fast vollständig fehlen. Die durch den Privatisierungsprozess vollzogene Deindustrialisierung der ostdeutschen Wirtschaft zeigt sich noch heute an einer niedrigeren Pro-Kopf-Wertschöpfung, einer geringeren Exportquote und einem geringeren Beschäftigtenanteil im industriellen Sektor im Vergleich zu Westdeutschland.

Der massive Verlust von Arbeitsplätzen in Ostdeutschland als unmittelbares Ergebnis der Wirtschaftstransformation wurde zu großen Teilen durch die Frühverrentung rentennaher Jahrgänge bewältigt (siehe Kapitel 8).<sup>1</sup> Für die betrieblichen Personalstrukturen bedeutete dies, dass seit ca. 1992 Beschäftigte im Alter ab 55 Jahren kaum mehr vorhanden waren. Rentenbedingte Personalabgänge konnten deshalb kaum stattfinden. Erst 2003, also etwa 10 Jahre später, erreichte der Jahrgang 1938 die Regelaltersgrenze. Zwar konnten die Beschäftigten des Jahrgangs 1938 überwiegend bereits mit 60 Jahren in Altersrente wechseln, so dass rentenbedingte Personalabgänge ab 1998 wieder einsetzten. Doch die dann wieder möglichen Rentenzugänge betrafen die geburtenschwachen Kriegsjahrgänge. In Verbindung mit jahrelang schwachem Wirtschaftswachstum in Ostdeutschland gab es daher kaum Bedarf an Neueinstellungen. Dies trug – neben dem Eintritt der geburtenstarken ostdeutschen Jahrgänge der 1970er-Jahre in den Arbeitsmarkt – zur lang anhaltenden Abwanderung gerade der Jüngeren von Ost nach West bei, die in Westdeutschland wiederum zu einem qualitativ

---

1 | Circa 70 Prozent des ostdeutschen Geburtsjahrgangs 1937 ging mit 60 Jahren in Altersrente, nachdem die Mehrheit schon bis 1992 über das Altersübergangsgeld aus dem Erwerbsleben ausgeschieden war.

hochwertigen »Arbeitsangebot« beitrug (Behr 2009). In vielen ostdeutschen Betrieben, namentlich in den privatisierten Betrieben oder aus ehemaligen Staatsbetrieben hervorgegangenen Neugründungen, bildeten sich aufgrund des »personalwirtschaftlichen Moratoriums« in den 1990er-Jahren homogene Altersstrukturen mit schwach besetzten jüngeren und älteren Jahrgängen heraus.

Schon frühzeitig wurde für die Jahre ab 2005 eine »demografische Falle« erwartet, weil die dann älter gewordenen Nachkriegskohorten in Altersrente gehen und sich zeitgleich der Geburtenknick aus den Nachwendejahren auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bemerkbar machen würde (Ketzmerick/Terpe 2000). Tatsächlich nehmen seit etwa 2010 Berichte und Diskussionen um den Fachkräftemangel zu, doch in regionaler Hinsicht sind prosperierende Regionen mit niedriger Arbeitslosigkeit in Baden-Württemberg und Teilen Bayerns stärker betroffen als ostdeutsche Regionen, in denen die Arbeitslosigkeit trotz industrieller Kerne um Dresden und Jena noch immer überwiegend höher ist als in Westdeutschland.

Während der Privatisierungsprozess der ersten Hälfte der 1990er-Jahre die Betriebslandschaft in Ostdeutschland prägte, vollzogen sich auch in Westdeutschland Veränderungen in der Corporate Governance, die mit dem Schlagwort der »Auflösung der Deutschland AG« beschrieben wurden (Streeck/Höpner 2003b, S. 15) und auch Folgen für die internen Arbeitsmärkte und die Beschäftigungsmöglichkeiten Älterer hatten. Seit der Nachkriegszeit hatte sich im Kernbereich der (west-)deutschen Industrie eine Form der Corporate Governance entwickelt, die durch Beteiligungen von Banken und Versicherungen an großen Unternehmen, einen eingeschränkten Markt für Unternehmenskontrolle, die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Unternehmensaufsicht und einen relativ hohen staatlichen Einfluss auf grundlegende Unternehmensentscheidungen gekennzeichnet war. Mit diesem Modell gelang es, eine hohe wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit und beschäftigungspolitische Ziele – auf Kosten der einzelunternehmerischen Profitabilität – zu erreichen.

Verschiedene Prozesse führten in den 1990er-Jahren zu einer Auflösung dieser Form der Unternehmensverflechtung; Streeck und Höpner (2003a) sprechen sogar von einer »Abwicklung der Deutschland AG«. Ausgangspunkt war eine verstärkte Rentabilitäts- und Aktionärsorientierung, die in Veränderungen auf Kapital- und Produktmärkten sowie den Märkten für Unternehmenskontrolle, in vorherrschenden Deutungsmustern bei Unternehmensleitungen und in politischen Entwicklungen, z. B. einer gewollten Entflechtung von Unternehmensbeteiligungen, begründet ist (Streeck/Höpner 2003b, S. 31). Die Shareholder-Value-Orientierung drückt sich u. a. aus in der Nutzung kapitalmarktorientierter

Steuerungskonzepte und Vorgabe von Renditezielen für Unternehmenssegmente oder das Gesamtunternehmen, in der Übernahme internationaler Rechnungslegungsstandards und der Intensivierung von Investor-Relations-Aktivitäten sowie in der Schaffung von Anreizen für das Management, um Aktionärsinteressen zu bedienen, etwa durch die Variabilisierung der Vergütung von Führungskräften (ebd., S. 29). Die Folgen dieser Veränderung für die Mitbestimmung durch die Beschäftigten sind nicht eindeutig: »Starke Mitbestimmung [...] schafft für die Beschäftigten im Unternehmen Sicherheit im Wandel, etwa indem sie den Verkauf von Unternehmensteilen an Beschäftigungsgarantien für deren Arbeitnehmer bindet. Schwache Mitbestimmung dagegen, die dem Unternehmen derartige Kompromisse nicht abzurufen vermag, kann immer noch stark genug sein, dem Strukturwandel Hindernisse in den Weg zu legen – wenn sie nicht gar so schwach ist, dass Interessenkonflikte außerhalb institutionalisierter Bahnen zum Ausbruch kommen« (Streeck/Höpner 2003b, S. 51).

Sicher ist jedoch, dass beschäftigungspolitische Ziele im Zuge dieser Veränderungen für die Unternehmen an Gewicht verloren haben. Dichte und transparente Berichterstattung gegenüber Kapitalmärkten bewirkt, dass »*organizational slack*« verschwindet. Schwer zu bilanzierende Positionen wie z. B. das betriebliche Arbeitsvermögen (»Humankapital«) werden nach Möglichkeit durch leichter zu bewertende Ressourcen substituiert. Aus dieser Perspektive erscheint beispielsweise Leiharbeit vorteilhaft, weil sie nicht mit einer dauerhaften Bindung an den Betrieb einhergeht, selbst wenn die Kosten für den entsprechenden Arbeitseinsatz nicht niedriger sind als bei Angestellten des Unternehmens. Betriebsteile bzw. betriebliche Aktivitäten mit unklaren und schwer zu beziffernden »Returns on Investment«, wie z. B. betriebliche Weiterbildung, geraten unter Rechtfertigungsdruck. Hinzu kommt, dass der Staat durch die Entflechtung von Banken und Großunternehmen an direktivem Einfluss gegenüber den Unternehmen verloren hat und weniger beschäftigungspolitische Verantwortung trägt.

Auch wenn nur der Kern der Wirtschaft von der Umgestaltung der Corporate Governance betroffen ist, strahlen die Veränderungen etwa in Bilanzierungsstandards, Managementleitbildern und Kooperationsbeziehungen zwischen Unternehmen über den Kreis der unmittelbar betroffenen industriellen Großunternehmen hinaus.

Die Möglichkeiten betrieblicher Personalpolitik haben sich auch durch einen lang anhaltenden Rückgang der Tarifbindung verändert. Dieser Rückgang konnte durch die Flexibilisierung von Tarifverträgen nicht aufgefangen werden (Haipeter 2009). Im Jahr 1996 unterlagen 70 Prozent der Beschäftigten in Westdeutschland einem Flächentarifvertrag, im Jahr 2010 waren es nur noch

56 Prozent. Bezogen nur auf die westdeutsche Privatwirtschaft, waren 2011 nur noch 50 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit einem Flächentarifvertrag angestellt – 1996 waren es noch 66 Prozent. In Ostdeutschland fallen die Werte noch einmal deutlich niedriger aus. 2010 waren dort 37 Prozent aller Beschäftigten in einem Betrieb mit Flächentarifvertrag, bezogen auf die Privatwirtschaft waren es 29 Prozent – 1996 waren es noch 56 bzw. 48 Prozent (Ellguth/Kohaut 2011, S. 245).

Etwa 10 Prozent der west- und ostdeutschen Betriebe haben Betriebsräte, die knapp die Hälfte bzw. gut ein Drittel aller Beschäftigten in West- und Ostdeutschland erreichen. Während der Anteil der Betriebe mit Betriebsrat seit 1993 nahezu konstant ist, ist der Anteil von Beschäftigten, die in Betrieben mit Betriebsrat arbeiten, rückläufig. Betriebsräte sind traditionell und bedingt durch das Betriebsverfassungsgesetz in größeren Betrieben häufiger anzutreffen – neun von zehn Betrieben mit über 500 Beschäftigten haben einen Betriebsrat –, doch in den letzten Jahren ist die Betriebsratsbindung in größeren Betrieben leicht zurückgegangen, während sie in kleineren Betrieben leicht zugenommen hat.

Dadurch ist nicht nur die Durchsetzung von Beschäftigteninteressen erschwert und stärker von den lokalen Bedingungen im Betrieb abhängig. Erschwert ist auch der wechselseitige Bezug von staatlicher, tariflicher und betrieblicher Sozialpolitik. Für die betriebliche Personalpolitik gegenüber älteren Beschäftigten ist dies unmittelbar von Bedeutung, denn gerade das Ineinandergreifen dieser unterschiedlichen Ebenen in der Sozialpolitik hat die Gestaltung der Altersübergänge geprägt und den Vorruhestand der 1980er- und 1990er-Jahre ermöglicht (siehe Kapitel 3).

Schließlich ist auf den technologischen Wandel als weiteren Trend hinzuweisen, der die Entwicklung betrieblicher Arbeitssysteme und betrieblicher Personalpolitik beeinflusst hat. Er hat viele Facetten, aber das vielleicht wichtigste Einzelmerkmal ist die Digitalisierung, also das Vordringen des Computers in alle Tätigkeitsbereiche. Der Anteil von Erwerbstätigen, die computergesteuerte Arbeitsmittel verwenden, hat sich zwischen 1992 und 1999 nahezu verdoppelt (von 35 auf 62 Prozent; Troll 2003) und ist seitdem weiter gestiegen. Damit ging die Vernetzung von Betrieben nicht nur im computertechnischen Sinne einher, sondern auch eine gestiegene wechselseitige Abhängigkeit von Vorleistungen und Zulieferungen sowie die Fertigung von kundenspezifischen Produktdifferenzierungen, die unter dem Schlagwort der »systemischen Rationalisierung« diskutiert wurden (Altmann et al. 1986; Bechtle 1994). Soweit sich dadurch die Arbeitsbedingungen Älterer verändert haben, werden diese in Kapitel 6 analysiert.



Aus den technologischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen erwachsen neue Anforderungen an die Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten, die wiederum Konsequenzen für die Weiterbildung und Kompetenzentwicklung und die Gestaltung lernförderlicher Arbeitsorganisation haben. Es ist gerade die Dimension des technologischen Wandels, unter dem die alternden Belegschaften als ein Risiko für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe erscheinen. Bislang zumindest konnten die anhaltenden Exporterfolge aber mit alternden Belegschaften erreicht werden. Doch gerade wegen der Überlagerung von demografischem und technologischem Wandel gehen Personalverantwortliche und Politik gleichermaßen davon aus, dass der in der Erstausbildung erworbene Wissensbestand der Beschäftigten nicht genügen wird, um die künftigen Arbeitsanforderungen zu bewältigen.

### **5.3 Betriebliche Personalpolitik zum längeren Verbleib von älteren Beschäftigten**

Betriebliche Personalpolitik zum Verbleib älterer Beschäftigter war in den 1990er-Jahren noch kaum ein Thema; in dieser Zeit ging es eher darum, betriebliche Vorruhestandsprogramme zu organisieren und zu legitimieren. Jedoch hat Frerichs (1998) die Chancen und Risiken für den Verbleib in Beschäftigung frühzeitig auf der Grundlage von Fallstudien untersucht und dabei »betriebliche Produktions- und Dienstleistungsregimes« – also unterschiedliche Formen betrieblicher Arbeitsorganisation – zugrunde gelegt. Unterschieden wurde im Anschluss an verbreitete Typologien der Arbeits- und Industriesoziologie ein tayloristisches Produktions- und Dienstleistungsregime, die diversifizierte Qualitätsproduktion sowie die innovationsorientierte Qualitätsproduktion (siehe Tabelle 5.1).

Das tayloristische Produktionsregime ist durch Massenproduktion bzw. gleichförmige Leistungserstellung in großer Anzahl charakterisiert. Dies geht mit einer Polarisierung der Qualifikationsstruktur in wenige fachlich qualifizierte und viele Beschäftigte einher, die als Un- und Angelernte tätig sind. Tayloristisch organisierte Betriebe sind in der Regel in sehr preissensitiven Märkten tätig und daher einem hohen Kostendruck ausgesetzt, der sich auch in der Personalpolitik niederschlägt. Diesem Produktionsmodell entgegengesetzt ist das Produktionsregime der diversifizierten Qualitätsproduktion, in dem innerhalb eines betrieblichen Leistungsprofils eine hohe Variabilität möglich ist und Güter und Dienstleistungen in kleineren und mittleren Serien bzw. als Einzelfertigung erbracht werden. Dies basiert auf einer fachlich qualifizierten

*Tabelle 5.1: Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in drei betrieblichen Produktions- und Dienstleistungsregimes*

	<b>Tayloristisches Produktions- und Dienstleistungsregime</b>	<b>Diversifizierte Qualitätsproduktion</b>	<b>Innovationsorientierte Qualitätsproduktion</b>
Charakteristik	gleichförmige Leistungserstellung in hoher Anzahl	diversifizierte Produktion auch in mittleren und geringen Stückzahlen	hoher Anteil an innovativen Produkten/Dienstleistungen
Personalpolitik	ausgeprägte Hierarchie und Segmentierung der Belegschaft, »Low-Cost-Personalpolitik«	Sicherung von Facharbeit, hohe Betriebsbindung, intensive Weiterbildung (vorrangig im Alter von 35 bis 40 Jahren)	starke Dichotomisierung zwischen Altersgruppen, teilweise sehr jugendorientiert (z. B. Softwarefirmen); wenig langfristig orientiert, hohe Verschleißrisiken
Positionen und Rollen für Ältere	Führungspositionen; ansonsten hohe gesundheitliche Risiken aufgrund starker Belastung	Führungspositionen, Erfahrungsträger	Ältere sind in ihrer betrieblichen Stellung gefährdet
Personalpolitik gegenüber Älteren	kalkuliertes vorzeitiges Ausscheiden Älterer; keine langfristige Personalentwicklung	keine altersangepasste Personalpolitik; Risiken für Ältere, wenn deren Erfahrungswissen wegen technologischer Neuerungen entwertet wird	qualifikatorische Überforderung für ältere Beschäftigte, starke psychische Belastungen

Quelle: Zusammengestellt nach Frerichs 1998.

Belegschaft, flachen Hierarchien und in langer Betriebszugehörigkeit erworbenen Spezialkompetenzen.

Als dritten Typ des Produktionsregimes identifiziert Frerichs die innovationsorientierte Qualitätsproduktion. Für diesen Idealtyp stehen die meist sehr kleinen Neugründungen mit einer Gründungsinnovation Pate, die sich darum bemühen, auch über die Unternehmensgründung hinaus weitere Innovationen zu vermarkten. Für diesen Produktions- bzw. Dienstleistungstyp, für den die in den 1990er-Jahren massenhaft aufkommenden Softwarefirmen das Idealbild abzugeben zu scheinen, hält Frerichs eine ausgeprägte Jugendkultur als charakteristisch fest, die sich aus einer Gleichsetzung von Innovation und Jugendlichkeit ergibt. Sie verhindert nicht die Beschäftigung von Älteren, führt aber zu einer starken Segmentierung zwischen den Altersgruppen bzw. aufgrund außerordentlich hoher Arbeitsintensität und einer Verschmelzung von betrieblicher

Arbeit und außerbetrieblicher Lebenszeit zu sehr hohen Belastungen und damit einhergehenden Verschleißrisiken (Latniak/Gerlmaier 2006). Zudem wird eine Beschäftigung von Älteren erschwert, da viele Betriebe dieses Typs jung sind und typischerweise von Fachkräften mit erster Berufserfahrung gegründet werden, die wiederum die ersten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Gleichaltrigen oder Jüngeren und zunächst nicht unter Älteren suchen.

Die Chancen und Risiken für ältere Beschäftigte, die sich aus den Produktions- und Dienstleistungsregimes ergeben, sind differenziert. Führungspositionen werden eher von erfahrenen Beschäftigten und damit von Älteren besetzt, aber selbstverständlich können nicht alle Älteren Führungspositionen einnehmen. Und im innovationsorientierten Produktionsregime, das durch Neugründungen geprägt ist, sind Führungspositionen oft auch durch junge Experten besetzt. Jenseits der Führungspositionen ist die Stellung der älteren Beschäftigten sehr verschieden. Riskant ist sie im tayloristischen Produktionsregime wegen der hohen Arbeitsbelastung, des vergleichsweise geringen Stellenwertes von Erfahrung und Qualifikation in den ausführenden Bereichen sowie der hohen Bedeutung der Lohnkosten. Auch in der innovationsorientierten Qualitätsproduktion ist die Arbeitsbelastung sehr hoch, wenngleich in stärkerem Maße durch psychische Belastungen geprägt. Wegen der Orientierung an neuesten Technologien in diesem Produktionsregime sind Ältere gegenüber Jüngeren mit einer aktuellen Ausbildung oft im Nachteil. In der diversifizierten Qualitätsproduktion sind die Chancen für ältere Beschäftigte jenseits von Führungspositionen noch am besten, weil sie dort als Erfahrungsträger gefragt sein können.

Wie die Chancen und Risiken der Beschäftigung aufgrund der Arbeitsorganisation unterscheidet sich auch die Personalpolitik bei den verschiedenen Typen betrieblicher Produktionsregimes. Im tayloristischen Produktionsregime ist eine unterstützende Personalpolitik gering ausgeprägt. Langfristige Personalentwicklung findet nicht statt, stattdessen wird mit dem vorzeitigen Ausscheiden älterer Beschäftigter gerechnet. Beim Regime der diversifizierten Qualitätsproduktion, in dem noch am ehesten Chancen für Ältere bestehen, stellt Frerichs fest, dass eine altersangepasste Personalpolitik nicht vorzufinden ist. Da beispielsweise eine systematische Weiterbildung vernachlässigt wird, entstehen Risiken für die Beschäftigungsfähigkeit Älterer bei technologischen oder auch arbeitsorganisatorischen Umbrüchen, die sich nicht durch inkrementelles und in den Arbeitsprozess eingebettetes Lernen bewältigen lassen. Für die Personalpolitik der innovationsorientierten Qualitätsproduktion ist eher eine Jugendorientierung als ein Bewusstsein für die spezifischen Probleme Älterer

charakteristisch. Dies führt relativ schnell zu einer Überforderung älterer Beschäftigter.

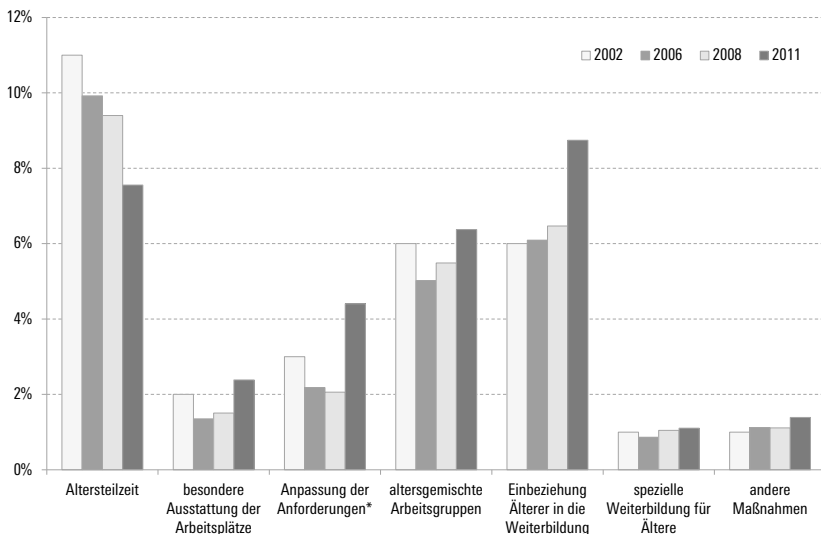
Bedingt durch die Anlage als Fallstudienanalyse konnte weder die Verbreitung der von Frerichs zugrunde gelegten Typen bestimmt werden noch die Stärke der beobachteten altersspezifischen Effekte in den verschiedenen Produktionsregimes. Streng genommen konnte nicht einmal überprüft werden, ob der gewählte Erklärungsrahmen für die Analyse, die betrieblichen Produktions- und Dienstleistungsregimes, geeignet ist, die wesentlichen Differenzierungslinien zu identifizieren. Tatsächlich ist das betriebliche Produktionsregime auch bei Frerichs weder der einzige noch der stärkste Einflussfaktor auf die Lebenschancen älterer Arbeitnehmer im Betrieb, da er beispielsweise durch den Einfluss der Betriebsgröße überformt wird (Frerichs 1998, S. 187). Dennoch zeigt die typologisierende Untersuchung von Frerichs die Beschäftigungsrisiken älterer Beschäftigter und das Fehlen altersspezifischer integrierender Personalpolitiken für die 1990er-Jahre (so auch Morschhäuser 1999). In diesen Mustern betrieblicher Personalpolitik kommt eine praktische Orientierung am Defizitmodell des Alters zum Ausdruck, obwohl die Analysen, die die Altersabhängigkeit des individuellen Leistungsvermögens untersuchen, hierzu wenig Anlass geben (siehe Kapitel 6).

Ein anderer Untersuchungsansatz lässt sich verfolgen, indem repräsentative Umfragen zur betrieblichen Personalpolitik genutzt werden. Auf dieser Grundlage lassen sich sowohl Personalpolitiken als auch Produktions- bzw. Dienstleistungsregimes nachzeichnen. Das IAB-Betriebspanel, die größte repräsentative Betriebsbefragung Deutschlands, hat erst 2002 einen Befragungsschwerpunkt zur betrieblichen Personalpolitik eingeführt und bis 2011 dreimal wiederholt. Die 1990er-Jahre bleiben im Dunkeln und werden sich nur durch die Rekonstruktion von Fallstudien und partikularen Befragungen erhellen lassen. Die in den Befragungen vorgenommene Operationalisierung betrieblicher Personalpolitik betont formalisierte Maßnahmen und läuft Gefahr, altersspezifische Chancen und Risiken unterschiedlicher Formen der Arbeitsorganisation, wie sie Frerichs thematisiert hat, zu ignorieren. Sie bietet aber den Vorteil, dass es durch die konstante Fragenformulierung leicht möglich ist, Veränderungen in der betrieblichen Personalpolitik nachzuzeichnen. Allerdings sollte die Betonung der formalisierten Maßnahmen eher als eine Annäherung an die betriebliche Personalpolitik verstanden werden, bei der weder der Bereich der informellen Maßnahmen noch altersspezifische Effekte bei generellen, altersunspezifischen Maßnahmen (etwa in der Arbeitsorganisation oder bei Neueinstellungen) keine Berücksichtigung finden.

Abgefragt wurde im IAB-Betriebspanel in unregelmäßigen Abständen, ob Betriebe ihre Arbeitsplätze für Ältere in besonderer Weise anpassen oder ausstatten, ob sie die Arbeitsanforderungen anpassen (bzw. laut älterer Frageformulierung die Anforderungen »herabsetzen«), ob sie Ältere in die betriebliche Weiterbildung mit einbeziehen oder gar spezifische Weiterbildung für ältere Beschäftigte anbieten, ob sie altersgemischte Arbeitsgruppen organisieren und ob sie andere personalwirtschaftliche Maßnahmen anbieten. 2008 wurde auch erfasst, ob Betriebe die betriebliche Gesundheitsförderung unterstützen. Mit der Verbreitung von Altersteilzeitarbeit wurde überdies regelmäßig eine Maßnahme erfasst, die im Regelfall auf einen vorzeitigen Ausstieg aus der Arbeit statt auf einen längeren Verbleib in Beschäftigung zielt (hierzu ausführlich Kapitel 5.4).

Abbildung 5.1:

Verbreitung ausgewählter personalpolitischer Maßnahmen in Betrieben (2002–2011)



\*bis einschließlich 2008 »Herabsetzung der Leistungsanforderungen«

Datenquelle: IAB-Betriebspanel, verschiedene Jahre (berücksichtigt wurden nur Betriebe mit mindestens einem Beschäftigten ab 50 Jahren).

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass altersspezifische personalwirtschaftliche Maßnahmen – wie von den Fallstudien her zu erwarten – nur in wenigen Betrieben praktiziert werden. Noch am häufigsten mit ca. 10 Prozent

aller Betriebe ist die Altersteilzeit, deren Wirkung als Integrationsinstrument jedoch ambivalent ist. Der Anteil der Betriebe mit Altersteilzeit ist dem IAB-Betriebspanel zufolge seit 2002 stetig zurückgegangen, was insofern erstaunt, da die Zahl der Altersteilzeitbeschäftigten bis 2009 deutlich gestiegen ist (siehe Kapitel 5.4). Die übrigen erfassten personalpolitischen Maßnahmen sind demgegenüber – teilweise deutlich – weniger verbreitet, wurden aber im Unterschied zur Altersteilzeit im Laufe der Zeit von einem wachsenden Anteil der Betriebe praktiziert. Zum letzten Befragungszeitpunkt 2011 gab es sogar mehr Betriebe, die angaben, Ältere in Weiterbildung einzubeziehen, als Altersteilzeit anzubieten. Es ist aber unbekannt, wie viele ältere Beschäftigte von einer bestimmten personalpolitischen Maßnahme erfasst werden, wenn ein Betrieb sie anbietet.

Das zentrale Differenzierungsmerkmal bei der Frage, ob Betriebe formalisierte personalpolitische Maßnahmen für Ältere anbieten, ist die Betriebsgröße. Unter den sehr großen Betrieben wurde Altersteilzeitarbeit flächendeckend angeboten, unter den kleinen und sehr kleinen Betrieben gab kaum ein Betrieb an, auch nur eine der möglichen Maßnahmen zu praktizieren (z. B. Brussig 2005). Eine weitergehende Analyse der Bestimmungsgründe für Betriebe, personalpolitische Maßnahmen für Ältere anzubieten, ergab, dass die Erfahrungen mit einer ausdifferenzierte Personalarbeit und entsprechende Ressourcen ein zentraler Faktor für das Angebot an personalpolitischen Maßnahmen für Ältere – sowohl ausgliedernder als auch integrierender Art – waren, dass also ein demografie-unabhängiger Faktor einflussreich ist. Altersspezifische Einflussfaktoren wie der Anteil älterer Beschäftigter, Erfahrungen mit Älteren oder erwartete Fachkräfteprobleme erwiesen sich hingegen nur teilweise als signifikant.

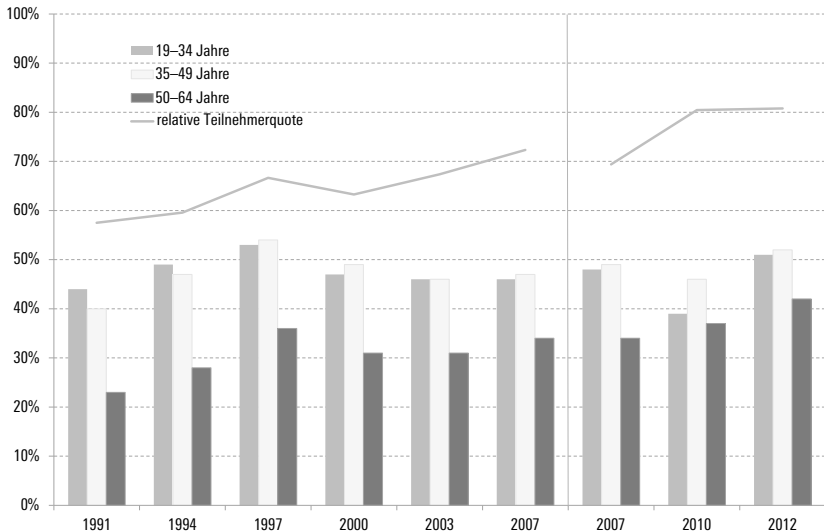
Dies bedeutet, dass die betriebliche Personalpolitik gegenüber Älteren weniger von der demografischen Entwicklung und mehr von der Struktur der Betriebe abhängt. In gewisser Weise bestätigt dies den Ansatz von Frerichs (1998), auch wenn offen bleiben muss, ob das betriebliche Produktionsregime das relevante betriebliche Strukturmerkmal ist oder ob beispielsweise die »innerbetriebliche Sozialordnung« (Kotthoff/Reindl 1990) einen größeren Stellenwert hat, also die Tauschbeziehungen zwischen Management und Belegschaft, die mit dem betrieblichen Produktionsregime nur lose verbunden sind. Das Ergebnis bedeutet auch, dass nicht allein der demografische Wandel für eine größere Verbreitung alterns- und altersspezifischer Personalpolitiken gesorgt hat. Für die Gesamtheit aller Betriebe in Deutschland konnte jedenfalls ein positiver Einfluss der meisten integrativen Maßnahmen auf die Produktivität Älterer, teilweise auch auf die Produktivität jüngerer Beschäftigter festgestellt werden (Zwick/Göbel 2010).

Gestützt auf einen verknüpften Beschäftigten- und Betriebsdatensatz wurden betriebliche Altersproduktivitätsprofile ermittelt. Die Produktivität wird als Wertschöpfung pro Mitarbeiter/in berechnet; in die betrieblichen Altersproduktivitätsprofile gehen die Altersstruktur, aber auch Informationen über die Geschlechterverteilung, Qualifikationsstruktur sowie Betriebszugehörigkeitsdauer ein. Die Ergebnisse zeigen, dass »eine Anpassung der Arbeitsanforderungen und eine spezielle Ausstattung der Arbeitsplätze älterer Arbeitnehmer mit einer signifikant höheren Produktivität älterer Arbeitnehmer verbunden sind« (Zwick/Göbel 2010, S. III). Weiterhin ist in Betrieben mit altersgemischten Arbeitsteams nicht nur die Produktivität älterer Beschäftigter höher, sondern auch jüngere Beschäftigte haben dort eine höhere relative Produktivität. »Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass es starke positive Ausgleichseffekte zwischen Altersgruppen gibt, die durch altersgemischte Teams aktiviert werden« (ebd.). Außerdem zeigt sich, »dass flexible Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte und die Einbeziehung Älterer in Weiterbildungsmaßnahmen nicht mit Abweichungen im Alters-Produktivitätsprofil zusammenhängen« (ebd.), also die Produktivität weder systematisch erhöhen noch senken. Hierbei ist in Rechnung zu stellen, dass auch die Altersteilzeit zu den flexiblen Arbeitszeiten gerechnet wird.

Genauere Angaben zur betrieblichen Personalpolitik über formalisierte Maßnahmen hinaus – auch zur Entwicklung seit den 1990er-Jahren – gibt es hinsichtlich der Beteiligung Älterer an Weiterbildung, über die von 1979 bis 2006 das »Berichtssystem Weiterbildung« und ab 2007 das Europäische Berichtskonzept des »Adult Education Survey« (AES) informiert. Aus diesen Daten geht hervor, dass Ältere seltener an Weiterbildung teilnehmen als Jüngere. Obwohl hier berufliche und allgemeine Weiterbildung ebenso wie betrieblich und arbeitsmarktpolitisch geförderte sowie individuell finanzierte Weiterbildung zusammengefasst sind,<sup>2</sup> gilt auch speziell für die betrieblich geförderte berufliche Weiterbildung, dass Ältere seltener einbezogen werden. Die Angaben in Abbildung 5.2 zeigen, dass sich die Weiterbildungsbeteiligung – entgegen der einfachen Annahme, der technologische Wandel ziehe eine stetig wachsende Verbreitung beruflicher Weiterbildung nach sich – auch rückläufig entwickeln bzw. stagnieren kann. Für den Zeitraum nach 1997 kann dies auch auf den Rückgang der arbeitsmarktpolitisch geförderten Weiterbildung zurückgeführt werden (siehe Kapitel 7 und dort speziell Unterkapitel 7.4.1).

2 | Allerdings macht die berufliche Weiterbildung in jedem Jahr und in jeder Altersgruppe den größten Teil aus.

Abbildung 5.2: Teilnahmequoten an Weiterbildung, nach Alter (1991–2012)



Die Daten beruhen von 1991 bis 2007 auf dem »Berichtssystem Weiterbildung«, von 2007 bis 2012 auf dem »Adult Education Survey« (AES). Daten wegen veränderter Erhebungsmethoden nicht vollständig vergleichbar.

Datenquelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2014, S. 17.

Die niedrigere Weiterbildungsbeteiligung Älterer erklärt sich auch durch die niedrigere Erwerbsbeteiligung. Den Teilnahmequoten in Abbildung 5.2 liegt die Bevölkerung insgesamt und nicht die erwerbstätige Bevölkerung zugrunde. Wenn man sich auf die erwerbstätige Bevölkerung beschränkt, verringert sich der Beteiligungsrückstand der Älteren (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2006, S. 25). Zugleich verdeutlicht Abbildung 5.2, dass sich der »Weiterbildungsrückstand« der Älteren gegenüber der Altersgruppe der 35- bis 49-Jährigen in den letzten 20 Jahren ganz erheblich verringert hat. War die Teilnahmequote der Älteren 1991 nur gut halb so hoch wie die der 35- bis 49-Jährigen, so lag sie 2012 bei 80 Prozent. Dies ist natürlich auch auf die steigende Alterserwerbsbeteiligung zurückzuführen. Ein weiterer Faktor ist jedoch, dass ein steigender Anteil von Betrieben Ältere in die betriebliche Weiterbildung mit einbezogen bzw. – in geringerem Ausmaß – spezielle Weiterbildungen für Ältere angeboten hat (siehe oben).

Auf der Suche nach Erklärungsfaktoren für die geringere Weiterbildungsteilnahme der Älteren wurde lange vor allem auf das fehlende Interesse einer-



seits der älteren Beschäftigten selbst und andererseits der Betriebe hingewiesen, für die sich die Weiterbildungsinvestitionen bei Älteren weniger lohnen (Aust/Schiel/Schröder 2004). Mit der Verlängerung der Erwerbsphasen verlieren beide Gründe an Gewicht, und entsprechend ist eine Reduktion des Age Gap in der Weiterbildung zu verzeichnen.

Neben der formalisierten Weiterbildung kann im Arbeitsprozess auch eine informelle Kompetenzentwicklung stattfinden; Voraussetzung hierfür sind lernförderliche Arbeitsbedingungen. Insofern ist es möglich, dass das Lernen in der Arbeitswelt durch die Angaben zur Weiterbildung unterschätzt wird. Zudem ist es plausibel, dass Ältere durch ihre Arbeitserfahrung bessere Voraussetzungen für eine informelle Kompetenzentwicklung mitbringen als für formalisierte Weiterbildung – und dass umgekehrt Jüngere bessere Voraussetzungen für formalisierte Weiterbildung mitbringen. Studien zum Verhältnis von informellem und formellem Lernen zeigen jedoch, dass die betrieblichen Faktoren, die das Lernen begünstigen, sowohl für formelle wie auch für informelle Lernformen ähnlich sind (z. B. Brussig/Leber 2005; Faust/Holm 2001).

## 5.4 Altersteilzeit als Instrument der Personalpolitik

Spätestens seit Mitte der 1980er-Jahre gewann die Idee von Teilzeitarbeit im Alter an Popularität (Stitzel 1985; Lampert/Schüle 1988; Bäcker/Naegele 1993). Teilzeitarbeit am Ende der Erwerbsphase galt als eine Möglichkeit, die vermuteten Folgen eines abrupten Übergangs vom Erwerbsleben in Rente, den »Rentenschock«, abzumildern und gewissermaßen die Rentenphase einzuüben. Diskutiert wurden nicht nur eine Reduzierung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit, sondern auch die Einführung zusätzlicher Urlaubstage und Freistellungsphasen, die schließlich in einem völligen Ausstieg aus Erwerbsarbeit münden sollten. Das Interesse der Beschäftigten an irgendeiner Form dieser Teilzeitarbeit im Alter wurde als sehr hoch eingeschätzt. Erst später traten Überlegungen hinzu, nicht nur den Übergang in die Rente zu erleichtern, sondern durch die Belastungsreduktion aufgrund geminderter Arbeitszeiten Spielräume für längere Erwerbsphasen und einen verzögerten Erwerbsaustritt zu gewinnen.

Von diesen allgemeinen Überlegungen zur Arbeitszeitgestaltung im Alter ist die Altersteilzeitarbeit, wie sie später gesetzlich geregelt wurde, zu unterscheiden. Altersteilzeit ist eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung. Altersteilzeitarbeit ist nicht einfach eine Teilzeitbeschäftigung von Älteren – hierfür bräuchte es keiner besonderen Regulierung –, sondern zeichnet sich durch Vorteile aus, die anderen Teilzeitbeschäftigten nicht offen stehen. Die Regelungen

zur Altersteilzeit sehen Zuschüsse zum Lohn und zu den Rentenversicherungsbeiträgen vor, die vom Arbeitgeber zu entrichten sind, sowie eine Verknüpfung von Erwerbs- und Ruhestandsphase. Die Grundidee der Altersteilzeitbeschäftigung ist, am Ende des Erwerbslebens den Arbeitseinsatz durch eine Reduktion der Arbeitszeit verringern zu können, ohne dafür nennenswerte Einbußen am Einkommen und in der Altersvorsorge hinnehmen zu müssen, wie dies in der »normalen« Teilzeitbeschäftigung unvermeidlich ist.

Altersteilzeitarbeit in diesem Sinne wurde in der Bundesrepublik erstmals 1989 gesetzlich geregelt und damit eingeführt; allerdings lief das erste Altersteilzeitgesetz bereits Ende 1992 ersatzlos aus. Gemessen an den ursprünglichen Erwartungen über ein hohes Interesse an einer graduellen Reduktion der Arbeitszeit vor Rentenbeginn blieben die Nutzungszahlen äußerst gering. »In deutlich abgewandelter Form und unter veränderten politischen Rahmenbedingungen« (Fröhler/Fehmel/Klammer 2013, S. 58) wurde die Altersteilzeitarbeit 1996 mit dem Altersteilzeitgesetz (AltTZG) neu gestaltet und seitdem mehrfach geändert; in den Grundzügen bestanden die Regelungen aber weiter fort. In ihrer Begründung des Altersteilzeitgesetzes stützte sich die Bundesregierung, die den Gesetzesentwurf einbrachte, aber nicht auf ergonomische oder arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, denen zufolge eine Reduzierung der Arbeitszeit ein längeres Arbeitsleben ermöglicht. Geradezu im Gegenteil hieß es: »Die Möglichkeit der bisherigen Art der Frühverrentung wird nicht [...] ausgeschlossen« (Bundesregierung 1996, S. 1). Maßgeblich für den Gesetzgeber war der Eindruck vom starken Anstieg der Frühverrentung in der ersten Hälfte der 1990er-Jahre, mit der die Transformation auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt wesentlich bewältigt wurde, in deren Windschatten aber auch Unternehmen in Westdeutschland in erheblicher Anzahl Beschäftigte in den Vorruhestand schickten. Die Kosten des Vorruhestands, wie er bis dahin organisiert wurde, lagen weitgehend bei den Sozialversicherungen. Die Mitte der 1990er-Jahre geführten Diskussionen um Kostenbelastungen und den »Standort Deutschland« waren maßgeblich für die Neujustierung der Altersteilzeit:

»Anlass für die vorgesehenen Regelungen ist die erhebliche Ausweitung der Frühverrentungspraxis in den letzten Jahren. Durch diese Art der betrieblichen Personalanpassung werden gesetzliche Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung mit Kosten belastet, die letztlich nur über höhere Beitragssätze zu finanzieren sind. Diese Frühverrentungspraxis schadet dem Wirtschaftsstandort Deutschland und gefährdet die künftige Finanzierbarkeit der sozialen Sicherungssysteme. Angesichts des Umstands, daß auch in den nächsten Jahren zahlenmäßig starke Jahrgänge das Alter erreichen, in dem Frühverrentungsmaßnahmen einsetzen, ist schnelles Handeln geboten. Durch den Einsatz von Altersteilzeitarbeit lassen sich unumgängliche betriebliche Personalmaß-

nahmen durchführen, ohne daß dies zu Lasten der Sozialversicherung geht [...]. Die Möglichkeit der bisherigen Art der Frühverrentung wird nicht völlig ausgeschlossen; allerdings wird sichergestellt, daß, anders als bisher, die Kosten einer solchen Vorgehensweise vor allem von denjenigen getragen werden, die Frühverrentungen zu ihrem eigenen Nutzen durchführen« (Bundesregierung 1996, S. 1).

Hier wird erneut deutlich, dass nicht die Verlängerung des Erwerbslebens gesetzliches Ziel der Altersteilzeitarbeit war, sondern eine Neuverteilung der Kosten zwischen Betrieben, Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Das AtG regelt Mindestbedingungen, die durch tarifliche, betriebliche oder individuelle Vereinbarungen aufgestockt werden können. Die wichtigsten Bestimmungen sind (siehe hierzu auch Klammer/Weber 2001 sowie Kaldybajewa/Kruse 2007):

- Altersteilzeitbeschäftigte müssen mindestens das 55. Lebensjahr vollendet haben und in den letzten fünf Jahren vor der Altersteilzeit mindestens drei Jahre beitragspflichtig beschäftigt gewesen sein. Sie müssen ihre Arbeitszeit um exakt die Hälfte verringern. Zunächst war Altersteilzeit nur für Vollzeitbeschäftigte möglich, erst ab dem Jahr 2000 wurde sie auch für Teilzeitbeschäftigte (und damit für viele Frauen) geöffnet. Da Altersteilzeitbeschäftigte auch während der Teilzeitbeschäftigung versicherungspflichtig beschäftigt sein müssen, reduziert sich der Kreis der teilzeitbeschäftigten Anspruchsberechtigten um jene, die nach einer Arbeitszeitreduktion nur noch geringfügig beschäftigt wären. Zu den charakteristischen Merkmalen der Altersteilzeit gehört, dass die Arbeitszeitreduktion bezogen auf die Gesamtdauer der Altersteilzeitbeschäftigung erreicht werden muss. Sie kann also auch »geblockt« werden, d. h. dass in der ersten Hälfte der Altersteilzeitbeschäftigung unverändert und in der zweiten Hälfte überhaupt nicht gearbeitet wird. Diese Möglichkeit wurde erst 1996 mit dem AltTZG eingeführt und war nach der ersten gesetzlichen Regelung von 1989 nicht möglich, was auch zu ihrer geringen Inanspruchnahme beigetragen hat. Die Inanspruchnahme im sogenannten Blockmodell hat sich seitdem als die dominierende Form herausgebildet.
- Die Altersteilzeitbeschäftigung muss so vereinbart werden, dass an ihrem Ende ein Übergang in eine Altersrente möglich ist. Hierbei kann es sich auch um eine vorzeitig bezogene abschlagsbehaftete Altersrente handeln. Die Bedingung des nahtlosen Übergangs ist jedoch als Möglichkeit zu verstehen und bedeutet nicht, dass am Ende der Altersteilzeit auch eine Rente bezogen werden muss. Ebenso ist eine Weiterbeschäftigung (im selben oder in einem anderen Betrieb) oder auch Arbeitslosigkeit möglich, allerdings würde in diesem Fall eine Sperrzeit verhängt (also das Arbeitslosengeld für zwölf Wochen nicht

gezahlt, ohne dass sich die Anspruchsdauer entsprechend verlängert), da der Arbeitnehmer daran mitgewirkt hat, das Arbeitsverhältnis zu beenden.<sup>3</sup>

- Das Unternehmen ist verpflichtet, Lohn und Rentenversicherungsbeiträge aufzustocken. Vereinfacht gesprochen wird der Lohn auf 70 Prozent des vorherigen Arbeitsentgeltes bzw. um 20 Prozent bezogen auf das Teilzeitentgelt aufgestockt. Die Rentenversicherungsbeiträge werden so aufgestockt, dass 90 Prozent des Beitrags zu entrichten sind, der vor der Arbeitszeitreduzierung entrichtet wurde.
- Altersteilzeitarbeit nach dem AltTZG wurde vielfältig gefördert. Dies betrifft zum einen das Steuerrecht, denn die Aufstockungsbeträge sind steuer- und beitragsfrei. Sie unterliegen aber dem Progressionsvorbehalt, d. h. sie werden bei der Ermittlung des individuellen Steuersatzes berücksichtigt. Diese Förderung gilt – anders als die beiden folgenden Fördermöglichkeiten – unverändert fort. Zum Zweiten betraf die Förderung das Rentenrecht. Mit dem AltTZG wurde die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit um die neu geschaffene Altersrente nach Altersteilzeitarbeit ergänzt, die den gleichen Regelungen zu Altersgrenzen und ihrer Anhebung unterliegt wie die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit. Folglich steht auch die Altersrente nach Altersteilzeitarbeit nur für Personen bis zum Jahrgang 1951 offen. Durch die neue Rentenart wurde erreicht, dass Altersteilzeitbeschäftigte im Rentenzugang nicht schlechter gestellt werden als Arbeitslose und insofern der Anreiz zu einer betrieblich induzierten vorruhestandsformigen Arbeitslosigkeit reduziert wurde. Für Männer, die weder schwerbehindert noch langjährig versichert waren, war dies die einzige Möglichkeit, aus einer Beschäftigung heraus vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Altersrente zu beziehen. Schließlich wurde die Altersteilzeit im Arbeitsrecht gefördert, denn unter bestimmten Bedingungen hatten Unternehmen einen Anspruch auf die Erstattung der Aufstockungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit (BA). Die zentrale Bedingung hierfür war, dass der durch die Altersteilzeit frei werdende Arbeitsplatz durch eine Neueinstellung oder die Übernahme eines Ausbildungsabsolventen wieder besetzt wird. Weitere Bedingungen bezogen sich auf die Höchstdauer der Altersteilzeitbeschäftigung von sechs Jahren (bis 2000 fünf Jahre) und auf das Höchstalter der Altersteilzeitbeschäftigten (bis zur Regelaltersgrenze). Die Förderung durch die BA war zunächst bis Mitte 2001 begrenzt, wurde danach aber mehrfach verlängert, letztlich aber für Altersteilzeitbeschäftigte

3 | Zudem wird Arbeitslosengeld nach Erreichen der Regelaltersgrenze nicht mehr gezahlt.

geschlossen, die nach dem 31.12.2009 die Altersteilzeit – ggf. auch als fortgeführte vollzeitige Beschäftigung – begonnen hatten.

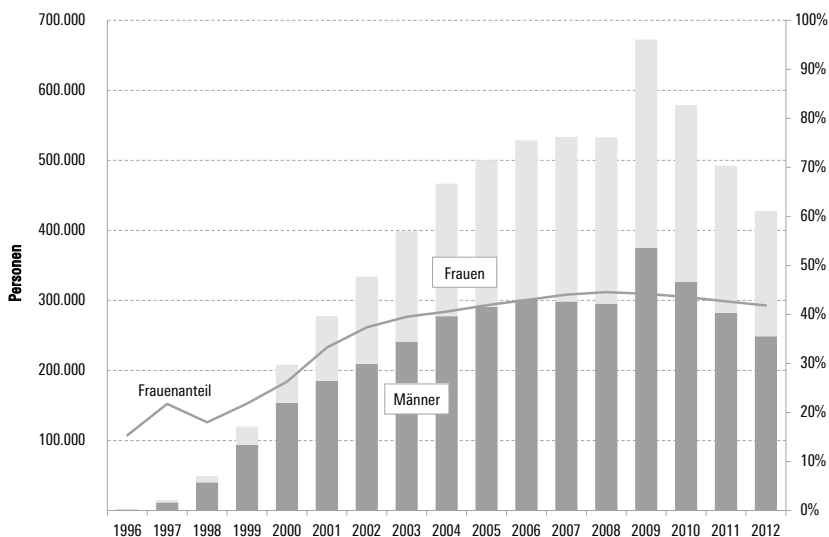
Das Altersteilzeitgesetz räumt keinen individuellen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit ein. Es zielte auf die »Schaffung eines gesetzlichen Rahmens für die Sozialpartner«, wie es in der Begründung zum Gesetzentwurf hieß (Bundesregierung 1996, S. 2). Deshalb setzt Altersteilzeitarbeit eine tarifvertragliche, betriebliche oder individuelle Vereinbarung mit dem Arbeitgeber voraus. Tarifverträge können jedoch einen individuellen Anspruch vorsehen, enthalten aber in der Regel eine »Überforderungsklausel«, durch die individuelle Ansprüche suspendiert werden, wenn eine vorher festgelegte Quote von Altersteilzeitbeschäftigten von z. B. 3 oder 5 Prozent der Belegschaft erreicht ist.

Die Altersteilzeitarbeit, wie sie im AltTZG 1996 beschlossen wurde, war schon nach relativ kurzer Zeit weit verbreitet. Anfang 2000 bestanden ca. 325 tarifvertragliche Vereinbarungen zur Altersteilzeit; etwa ein Jahr später waren es ca. 550 Vereinbarungen aus nahezu allen Wirtschaftsbereichen. In dieser Zählung sind neben Verbandstarifverträgen auch Firmentarifverträge enthalten. Im Geltungsbereich dieser Tarifverträge zur Altersteilzeit waren ca. 15,7 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt (Klammer/Weber 2001, S. 104). In großen Tarifbereichen wurden in den Vereinbarungen zur Altersteilzeit die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen – Aufstockung des Entgelts und der Rentenbeiträge – weiter verbessert. So wurde das Teilzeitentgelt beispielsweise in der chemischen Industrie, im öffentlichen Dienst und in der Metallindustrie auf über 80 Prozent des Vollzeitentgeltes aufgestockt. Teilweise wurden Rentenversicherungsbeiträge in Höhe des Vollzeitentgeltes entrichtet, sodass durch die Teilzeitbeschäftigung kein Verlust in der gesetzlichen Rente eintrat. In den drei genannten Tarifbereichen waren außerdem teilweise Erstattungen für Rentenabschläge bei vorzeitigem Rentenbezug vorgesehen (ebd.). Die Vereinbarungen zur Altersteilzeit regelten außerdem die Anspruchsvoraussetzungen, insbesondere das Mindestalter und Anspruchseinschränkungen in Gestalt von Überforderungsklauseln, denen zufolge ein Zugang in Altersteilzeit nicht mehr möglich war, wenn ein Teil der Beschäftigten bereits die Altersteilzeit nutzte.

Nicht nur der von Tarifverträgen zur Altersteilzeit erfasste Teil der Beschäftigten, sondern auch die Zahl von älteren Beschäftigten, die Altersteilzeit in Anspruch nahmen, nahm bis 2006 stetig zu. Über mehrere Jahre hinweg wurde Altersteilzeit von über 500.000 Personen genutzt. Bezogen auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im entsprechenden Alter zwischen 55 und 64 Jahren bedeutet das, dass sich Ende 2007 ein Fünftel (19,5 Prozent) in Altersteilzeitbeschäftigung befand. Dieser Anteil lag noch über der Quote der sozialversicherungs-

pflichtigen Teilzeitbeschäftigung an der (sozialversicherungspflichtigen) Gesamtbeschäftigung aller Erwerbstätigen. Kurz vor dem Auslaufen der BA-Förderung für Neuzugänge Ende 2009 stieg die Inanspruchnahme sprunghaft auf ca. 675.000 Personen an. Danach ging die Inanspruchnahme stark zurück und hatte schon 2012, also drei Jahre später, ungefähr das Niveau der Jahre 2003/2004 erreicht (siehe Abbildung 5.3). Untypisch für sonstige Teilzeitarbeit wird die Altersteilzeit stärker von Männern als von Frauen beansprucht. Der Frauenanteil ist zwar von Anfang an gestiegen, hat jedoch nach 2000 besonders zugenommen – seitdem war Altersteilzeit auch aus einer bereits bestehenden Teilzeitarbeit und damit für viele Frauen möglich – und blieb dann auf einem relativ konstanten Niveau von gut 40 Prozent.

Abbildung 5.3: Beschäftigte in Altersteilzeit (1996–2012)



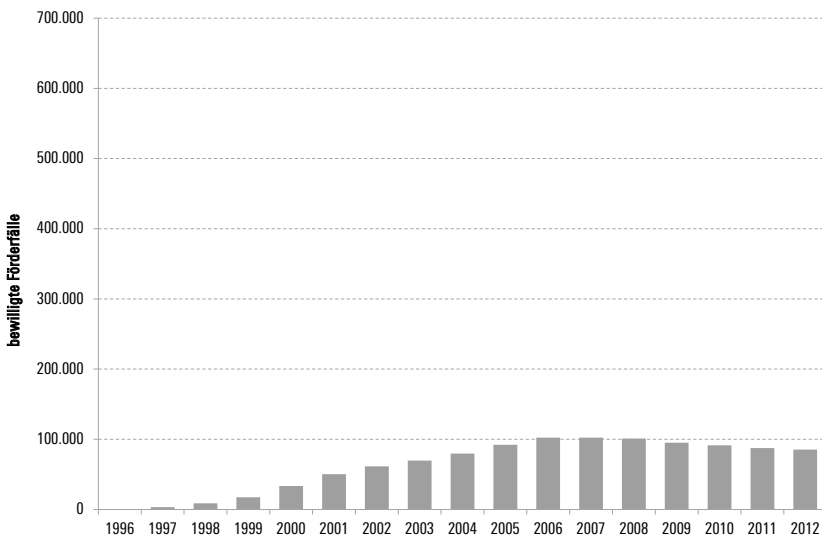
Datenquelle: Sonderauswertung der Deutschen Rentenversicherung/Statistik.

Die zunehmende Inanspruchnahme der Altersteilzeit ging auf steigende Zahlen älterer Erwerbstätiger zurück, bedingt durch geburtenstarke Kohorten und eine seit 2003 wachsende Erwerbsbeteiligung Älterer. Wichtiger war jedoch eine zunehmende Abdeckung durch betriebliche und tarifliche Regelungen, die den Zugang in die Altersteilzeit eröffneten. Bis zum Ende der geförderten Altersteilzeit verblieb jedoch schätzungsweise mindestens ein Drittel der Beschäftigten aufgrund fehlender tariflicher bzw. betrieblicher Vereinbarungen

faktisch ohne Möglichkeit zur Altersteilzeitbeschäftigung (Brussig/Knuth/Wojtkowski 2009, S. 18).

Im Vergleich zur Altersteilzeitbeschäftigung als solcher bewegte sich die Zahl der Förderfälle durch die Bundesagentur für Arbeit auf deutlich niedrigerem Niveau, wies aber ein ähnliches Wachstum auf: Zwischen 2001 und 2006 kam es zu einer Verdoppelung von ca. 50.000 auf ca. 100.000 Personen (siehe Abbildung 5.4). Da die BA-Förderung erst gezahlt wird, wenn die Bedingungen hierfür erfüllt sind – Einstellung eines Arbeitslosen, Übernahme eines Ausgebildeten nach Abschluss der Ausbildung oder Einstellung eines Auszubildenden –, was im Blockmodell in der Regel erst mit der Freistellung des Altersteilzeitbeschäftigten geschieht, bleibt die Zahl der neuen Förderfälle hinter der Zahl der Eintritte in Altersteilzeitbeschäftigung zurück.

Abbildung 5.4: Geförderte Altersteilzeitfälle (Bestand im Jahresdurchschnitt; 1996–2012)



Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit/Statistik 2013, S. 5.

Doch für den Großteil der Altersteilzeitbeschäftigten wurde keine BA-Förderung beansprucht; die niedrige Anzahl der Förderfälle resultiert also nicht nur aus dem »Nachhinken«. Die Wiederbesetzungsquote wurde auf ca. 40 Prozent geschätzt (Brussig/Knuth/Wojtkowski 2009, S. 10); Wanger (2009) errechnete zudem einen Rückgang der Wiederbesetzungsquote zwischen 2000 und 2007 von 43,2 auf 34,2 Prozent, also um 9 Prozentpunkte oder um über 20 Prozent

(ebd., S. 3). Dass gleichwohl die Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach 2009, also mit Schließung der BA-Förderung für Neuzugänge, stärker zurückging als die Zahl der Arbeitsplätze, die zur Wiederbesetzung anstanden, geht darauf zurück, dass die tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen zur Altersteilzeit in der Regel an die Existenz der BA-Förderung geknüpft waren und deshalb Ende 2009 ausliefen, selbst wenn die Förderung nicht beansprucht wurde. Ohne tarifliche und betriebliche Regelungen blieb der Zugang in Altersteilzeit faktisch versperrt, da – gesetzlich mögliche – individuelle Regelungen praktisch keine Rolle spielten. Zwar wurden innerhalb kurzer Zeit viele neue tarifliche und betriebliche Vereinbarungen zur Altersteilzeit abgeschlossen, doch waren die betrieblichen Zusatzleistungen über die gesetzlich vorgeschriebenen Aufstockungsbeträge hinaus oft niedriger, die Überforderungsklauseln restriktiver und die Zugangsbedingungen mitunter enger gefasst (Fehmel 2011). Nicht zuletzt waren weniger Beschäftigte abgedeckt.

Zu den charakteristischen Merkmalen der Inanspruchnahme von Altersteilzeit gehört die Nutzung in Form des Blockmodells. Im Jahr 2006 waren 86,0 Prozent aller geförderten Altersteilzeitfälle im Blockmodell (Brussig/Knuth/Wojtkowski 2009, S. 8), im Jahr 2009 waren es 89,8 Prozent und 2012, wiederum drei Jahre später, noch einmal etwas mehr, nämlich 92,3 Prozent, also nahezu alle BA-geförderten Altersteilzeitfälle (Bundesagentur für Arbeit/Statistik 2009 und 2012). Das Blockmodell war von Anfang an dominant. Die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu »verblocken«, war ein entscheidender Unterschied zur ersten Altersteilzeit Anfang der 1990er-Jahre, und ihr Fehlen ein wichtiger Grund, warum Altersteilzeit in ihrer ersten gesetzlichen Fassung kaum umgesetzt wurde. Doch die Dominanz des Blockmodells hat sich im Laufe der Zeit noch verstärkt. Zwar haben die meisten Betriebe sowohl echte Altersteilzeit als auch das Blockmodell angeboten (Klammer/Weber 2001), doch in der Nutzung wurde das Blockmodell klar bevorzugt.

Die Gründe für die Dominanz des Blockmodells liegen zum einen in der Funktionalisierung der Altersteilzeit durch die betriebliche Personalpolitik. Gerade in größeren Betrieben mit einer routinisierten Personalarbeit ist ein vollständiges Ausscheiden älterer Mitarbeiter aus dem Arbeitsprozess leichter zu organisieren als eine Stundenreduktion mit einer Neuverteilung von Arbeitsaufgaben. Da die Anforderungen an die Wiederbesetzung der frei werdenden Stelle für größere Betriebe strenger sind als für kleinere, wo die Wiederbesetzung nicht in demselben Arbeitsbereich erfolgen muss, lässt sich diese Voraussetzung für die Erstattung der betrieblichen Aufwendungen nach dem AltTZG durch die BA leichter durchführen, wenn tatsächlich ein ganzer Arbeitsplatz für eine Wiederbesetzung zur Verfügung steht, was bei einer »verblockten« Altersteilzeit



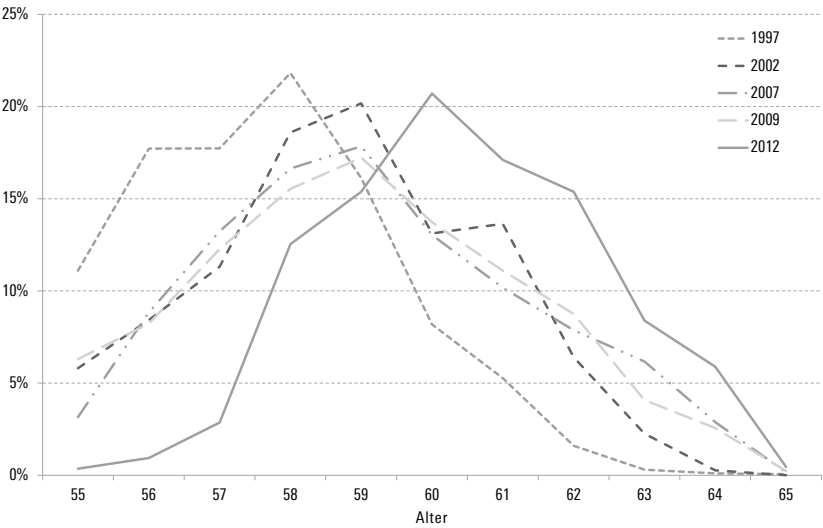
der Fall ist. Die überwiegende Mehrzahl der Altersteilzeitfälle wurde aber nicht gefördert. Viele Betriebe nutzten Altersteilzeit als eine Form des sozialverträglichen Personalabbaus, durch den der Personalrückgang besser gesteuert und schneller erreicht werden konnte, als es bei altersbedingtem Ausscheiden allein der Fall gewesen wäre. Die Altersteilzeit wurde von den Betrieben überwiegend als eine Form des Vorruhestands genutzt. Dies lief den Hoffnungen auf eine Verlängerung der Erwerbsphasen durch Belastungsreduzierung zuwider. Hingegen hat sich die Erwartung des Gesetzgebers erfüllt, dass für das betriebliche Interesse am Vorruhestand die Betriebe als Verursacher stärker in die Pflicht genommen werden (Klammer/Weber 2001).

Zum anderen ist die Dominanz des Blockmodells aber nicht nur der betrieblichen Instrumentalisierung von Altersteilzeit zuzuschreiben, sondern auch auf die Interessen der älteren Beschäftigten selbst zurückzuführen. Für diese ergab sich die Chance auf eine doppelte Verkürzung der Lebensarbeitszeit, nämlich erstens durch den Zugang in die vorzeitig beziehbare Altersrente nach Altersteilzeit (die ebenso nach »echter« Altersteilzeitarbeit zur Verfügung stand) und zweitens durch den nur im Blockmodell erreichbaren vorhergehenden Ausstieg aus dem Arbeitsprozess.

Das zu Beginn der Diskussion um die Altersteilzeit als selbstverständlich unterstellte Interesse älterer Beschäftigter an einem gleitenden Erwerbsausstieg hat sich nicht realisiert. Allerdings hat es die Altersteilzeit den Beschäftigten, die sie genutzt haben, erleichtert, mit den steigenden Altersgrenzen in der Rentenversicherung Schritt zu halten. Dies ist aus der Alterszusammensetzung der Altersteilzeitbeschäftigten ersichtlich (siehe Abbildung 5.5).

Im Laufe der Zeit ist eine Verschiebung der Alterszusammensetzung der Altersteilzeitbeschäftigten nach rechts, also in Richtung höheres Alter zu beobachten. Waren 1997 noch über 10 Prozent 55 Jahre, so waren es 2007 weniger als 5 Prozent und 2012 praktisch 0 Prozent. Umgekehrt waren 2007 ca. 17 Prozent der Altersteilzeitbeschäftigten 61 Jahre oder älter und lagen damit über der damals gültigen Altersgrenze für den frühestmöglichen Rentenbezug in die Altersrente nach Altersteilzeit; 2012 waren es 30 Prozent der Altersteilzeitbeschäftigten, allerdings lag die frühestmögliche Altersgrenze bereits bei 63 Jahren. Das Durchschnittsalter der Altersteilzeitbeschäftigten lag in den jeweiligen Jahren höher und ist stärker gestiegen als das der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 55 und 65 Jahren (siehe Tabelle 5.2). Dies ist ein deutliches Indiz dafür, dass die Beschäftigten Altersteilzeit als Brücke genutzt haben, um die steigenden Altersgrenzen in der Rentenversicherung zu erreichen, was durch die Ruhephase im Blockmodell wesentlich erleichtert wurde.

Abbildung 5.5: Alterszusammensetzung der Altersteilzeitbeschäftigten  
(ausgewählte Jahre)



Datenquelle: Sonderauswertung der Deutschen Rentenversicherung/Statistik.

Tabelle 5.2: Durchschnittsalter von Altersteilzeitbeschäftigten  
und anderen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 55 bis 65 Jahren  
(ausgewählte Jahre)

	in Altersteilzeit Beschäftigte	übrige sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
1997	57,7	57,5
2002	58,8	57,9
2007	59,1	57,8
2009	59,0	57,9
2012	60,4	58,2

Datenquelle: Sonderauswertung der Deutschen Rentenversicherung/Statistik.

Altersteilzeit in der Form, wie sie gesetzlich geregelt und von Betrieben und Beschäftigten genutzt wurde, ist vor allem aus zwei Gründen kritisiert worden: hohe Kosten und soziale Selektivität bei der Inanspruchnahme.

### **Hohe Kosten**

Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz zählten zu den höchsten Ausgabepositionen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Für das Jahr 2007 wurden für jeden geförderten Altersteilzeitfall Kosten in Höhe von 13.000 Euro pro Jahr angegeben; bis dahin waren der Bundesagentur für Arbeit seit Beginn der Altersteilzeitregelungen Kosten in Höhe von ca. 7 Milliarden Euro entstanden (Bundesagentur für Arbeit/Statistik 2007, zit. nach Pimpertz/Schäfer 2009). Hinzu kommen fiskalische Mindereinnahmen aufgrund der Steuer- und Abgabefreiheit der zusätzlichen Einkommensbestandteile und Rentenbeiträge.

Mögliche Minderausgaben sind demgegenüber schwer zu beziffern. Diese stellen sich ein, wenn aufgrund der Förderung durch die Einstellung eines Arbeitslosen dessen Arbeitslosengeldbezug beendet oder durch die Übernahme eines Auszubildenden, der ansonsten arbeitslos geworden wäre, (oder durch die verhinderte Entlassung des Arbeitnehmers) Arbeitslosengeldbezug vermieden werden kann. Doch im Jahr 2007 erfolgte nur knapp jede vierte Stellenbesetzung (23,4 Prozent), die durch Vakanzen aufgrund von Altersteilzeit möglich wurde, durch Empfänger von Arbeitslosengeld (einschließlich ALG II-Beziehende). Überwiegend wurde die Förderung durch die Übernahme von Auszubildenden erlangt (57,9 Prozent). In den restlichen Fällen wurden Arbeitslose ohne Leistungsbezug neu eingestellt, was ebenfalls zur Inanspruchnahme der Förderung berechtigt (Pimpertz/Schäfer 2009). Zu vermuten ist, dass die Förderung in erheblichem Maße »mitgenommen« wurde, also Auszubildende auch eingestellt, nach ihrer Ausbildung übernommen oder die frei werdenden Arbeitsplätze wieder besetzt worden wären, wenn es keine Kostenerstattung durch die BA gegeben hätte. Dafür spricht bereits die hohe ungeforderte Nutzung der Altersteilzeit. Um jedoch Mitnahmeeffekte bestimmen zu können, wären Daten erforderlich, die den Verlauf von Altersteilzeitbeschäftigungen sowie ggf. ihrer Förderung und der Personaldispositionen, die dieser Förderung zugrunde liegen, auf der individuellen Ebene von Personen und Betrieben abbilden. Eine Analyse der Altersteilzeitarbeit, die deren Beschäftigungswirkungen und Effizienz untersucht, liegt aber bislang nicht vor.

Aus Unternehmenssicht wird weiterhin auf die hohen Kosten der Altersteilzeit gerade im ungeforderten Fall verwiesen, denn dann können die überproportionalen Entgelte und Rentenversicherungsbeiträge nicht erstattet werden. Pimpertz und Schäfer (2009) geben als zurückhaltende Schätzung für die

Kostenbelastung der Unternehmen 4,13 Milliarden Euro allein im Jahr 2007 an (ebd., S. 5).<sup>4</sup> Wie oben beschrieben war es aber gerade das Ziel des Altersteilzeitgesetzes, die Kosten für den Vorruhestand stärker als in der Vergangenheit den Betrieben aufzuerlegen, die ihn praktizieren.

### **Soziale Selektivität bei der Inanspruchnahme der Altersteilzeit**

Bereits nach kurzer Zeit zeigte sich, dass Altersteilzeit beispielsweise in größeren Betrieben und im öffentlichen Dienst stärker verbreitet war als in kleinen und mittleren Betrieben und der Privatwirtschaft (Klammer/Weber 2001, S. 107). Auch wenn man davon ausgehen kann, dass später auch für bislang unzureichend abgedeckte Beschäftigungsbereiche Regelungen gefunden wurden, ist doch festzuhalten, dass gerade in größeren Betrieben und vielfach im öffentlichen Dienst bessere Möglichkeiten bestehen, die Belastungen für ältere Beschäftigte zu reduzieren und ihnen so einen späteren Rentenzugang aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus zu ermöglichen, um den vorzeitigen Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit zu vermeiden. Gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil gab es 2008 besonders wenig (geförderte) Altersteilzeitfälle in der Bauwirtschaft und im Gastgewerbe und besonders viele im Kredit- und Versicherungsgewerbe, aber auch im produzierenden Gewerbe und in der öffentlichen Verwaltung (Brussig/Knuth/Wojtkowski 2009, S. 14). Bemerkenswerterweise handelte es sich bei den Branchen mit einem besonders hohen Anteil an geförderten Altersteilzeitbeschäftigten nicht unbedingt um die Branchen, die einen überdurchschnittlichen Anteil Älterer aufweisen. Die Häufigkeit der geförderten Altersteilzeit wurde nicht in erster Linie durch die Zahl der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Branche bestimmt, ebenso wenig durch branchentypische Arbeitsbelastungen: Baugewerbe, Gastgewerbe und Landwirtschaft sind drei Wirtschaftszweige mit hohem Anteil an körperlich anstrengender Tätigkeit und wenigen Fällen an geförderter Altersteilzeit. Eher kommt es darauf an, inwieweit die betrieblichen Bedingungen für die Inanspruchnahme der geförderten Altersteilzeit gegeben sind, und diese sind in Branchen mit einer guten tarifvertraglichen Abdeckung und starken betrieblichen Interessenvertretungen besser.

---

4 | Die Schätzung basiert auf der Annahme, dass ungeforderte Altersteilzeitbeschäftigte in gleicher Höhe bezahlt werden wie geförderte Altersteilzeitbeschäftigte (durchschnittlich 3.470 Euro pro Monat) und dass die Unternehmen nur die gesetzlichen Leistungen bezahlen. Tariflich vereinbarte Mehrleistungen sind also nicht berücksichtigt.

Andere Untersuchungen haben gezeigt, dass nicht nur die Chancen von Beschäftigten ungleich nach Betrieb und Branche waren, sondern auch innerhalb der Betriebe ungleiche Zugangschancen bestanden. Wanger (2009) untersuchte die Berufe der Altersteilzeitbeschäftigten und stellte fest, »dass die Altersteilzeit vorwiegend für Beschäftigte aus Angestelltenberufen, weniger aus Arbeiterberufen ein Weg in den Ruhestand ist« (ebd., S. 9). Eine genauere Analyse anhand der typischen beruflichen Belastungen zeigte, »dass nicht unbedingt körperlich angeschlagene Beschäftigte diese Ausstiegsmöglichkeit nutzen, sondern besonders häufig Personen in Büroberufen mit relativ niedrigen Belastungswerten [...]». Da sich Betrieb und Arbeitnehmer auf die Altersteilzeit verständigen müssen, hängt es zudem oft von ganz anderen Faktoren ab, wer in Altersteilzeit geht« (ebd., S. 11). Als wichtiger Einflussfaktor kommt das Einkommen infrage, denn trotz der überproportionalen Teilzeientlohnung und Rentenversicherung müssen die Altersteilzeitbeschäftigten einen Einkommensverlust und einen Verlust ihrer Rentenversicherung hinnehmen (sofern dieser nicht durch tarifliche oder betriebliche Regelungen ausgeglichen wird) – den geringer entlohnte Beschäftigte nicht zu tragen bereit bzw. in der Lage sind (so bereits Klammer/Weber 2001).

Eine umfangreiche Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2010 untermauerte im Wesentlichen vorliegende Befunde zur Nutzung von Altersteilzeit, fügte aber hinsichtlich der Nutzung durch Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen eine wichtige Facette hinzu (Fröhler/Fehmel/Klammer 2013, S. 181–206, insbesondere S. 200–203). Demnach wurde Altersteilzeit nach Auskunft der befragten Betriebsräte »in rund 39 Prozent der Betriebe vorwiegend von Beschäftigten mit leichten gesundheitlichen Einschränkungen genutzt, in 8 Prozent der Betriebe vor allem von Beschäftigten ohne gesundheitliche Einschränkungen und in 6 Prozent der Betriebe überwiegend von Beschäftigten mit starken gesundheitlichen Einschränkungen [...]». In 46 Prozent der Betriebe lassen sich keine gesundheitsspezifischen Nutzungsmuster feststellen« (ebd., S. 200 f.). Gesundheitliche Einschränkungen von Beschäftigten waren demnach in ungefähr der Hälfte der Betriebe ein Kriterium für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit bzw. ihre Bewilligung durch den Betrieb (und in Großbetrieben öfter als in kleinen und mittleren Unternehmen), in knapp der Hälfte der Betriebe jedoch nicht. Dies unterstreicht, dass für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit weniger die Belastungen am Arbeitsplatz oder die individuelle Beschäftigungsfähigkeit ausschlaggebend waren, sondern die Art der betrieblichen bzw. tariflichen Vereinbarung oder zunächst einmal die Fähigkeit, zu einer derartigen Vereinbarung zu kommen.

In den Diskussionen und Vereinbarungen zur Altersteilzeit nach Auslaufen der BA-Förderung für Neuzugänge, also seit 2010, spielt demgegenüber eine größere Rolle, welche Beschäftigten die Möglichkeit zur Altersteilzeit haben sollen. Dies ergibt sich bereits aus den restriktiveren Überforderungsklauseln. In diesem Zusammenhang wird auch öfter auf belastende Arbeitsbedingungen, insbesondere Schichtarbeit, hingewiesen (Fehmel 2011). Mit einer klaren Orientierung auf gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte ließe sich die Notwendigkeit einer öffentlichen Förderung besser begründen, als es in der hergebrachten Form der Altersteilzeit der Fall war.

Insgesamt ist die Bilanz des »zweiten Anlaufs« der Altersteilzeit – nach ihrem kurzlebigen Bestehen Anfang der 1990er-Jahre – gemischt. Sie hat sich zu einem beliebten und weithin bekannten Instrument entwickelt, was wesentlich durch die Möglichkeiten des Blockmodells bedingt war. Weiterhin war sie ein wichtiges Instrument, das es Beschäftigten erleichtert hat, mit den steigenden Altersgrenzen in der Rentenversicherung Schritt zu halten, und hat insofern eine sozialpolitische Integrationsfunktion erfüllt, auch wenn die älteren Beschäftigten in der Freistellungsphase nicht mehr produktiv im Betrieb waren. Ob sich auch die arbeitsmarktpolitischen Erwartungen der zusätzlichen Einstellung von Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit Bedrohten erfüllt haben, lässt sich wegen fehlender Studien nicht mit Sicherheit sagen. Die häufige Indienstnahme der Altersteilzeit für einen sozialverträglichen Personalabbau, der hohe Anteil ungeförderter Altersteilzeitfälle und die Förderung auch bei einem »normalen« personalpolitischem Verhalten, wie z.B. der Einstellung eines Auszubildenden oder dessen Übernahme nach Abschluss seiner Ausbildung, sprechen jedoch eher dagegen.

## **5.5 Neueinstellungen älterer Beschäftigter**

Angesichts einer alternden Erwerbsbevölkerung stellt sich die Frage, ob und wie sich die Firmen darauf einstellen, dass weniger jüngere Fachkräfte als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch als Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung stehen. Die steigenden Erwerbstätigenquoten Älterer wie auch die Verlängerung der Erwerbsphasen scheinen darauf hinzudeuten, dass der demografische Wandel auch in den Betrieben ankommt. Aber ist damit auch ein Wandel der betrieblichen Personalpolitik verbunden, oder wird die natürliche Alterung der Belegschaften durch die Betriebe nur passiv hingenommen? Die

Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet einen »harten« Indikator für das personalwirtschaftliche Handeln der Betriebe.

Alle Betriebe haben (irgendwann) Personal eingestellt; die meisten haben auch in den letzten Jahren neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutiert. Aufgrund von Personalabgängen – etwa durch Verrentungen oder bei einer arbeitnehmerseitigen Kündigung – können Neueinstellungen selbst dann erforderlich werden, wenn die Zahl der Arbeitsplätze konstant bleibt. Sogar in schrumpfenden Betrieben sind Neueinstellungen zu beobachten, wenn einige, aber eben nicht alle der frei werdenden Arbeitsplätze wieder besetzt werden. Neueinstellungen sind für viele Betriebe also mehr oder weniger »normal«, und zugleich treffen Betriebe durch ihr Rekrutierungsverhalten personalpolitische Entscheidungen.

Vorliegende Untersuchungen zeigen, dass die personalpolitischen Entscheidungen der Betriebe im Rekrutierungsprozess altersselektiv sind und Ältere oft benachteiligen (Frosch 2007; van Dalen/Henkens/Schippers 2009). Dies ist nicht auf Deutschland beschränkt, sondern in vielen europäischen und außereuropäischen Ländern der Fall (Eriksson/Lagerström 2012, S. 537 ff.; Albert/Escot/Fernández-Cornejo 2011, S. 351). Zur Erklärung wird oft auf die »Senioritätsentlohnung« im betrieblichen Entgeltsystem hingewiesen: Vielfach wurde gezeigt, dass eine Einstellung von Älteren unwahrscheinlicher ist, wenn die Bezahlung mit dem Alter steigt (siehe zum Beispiel Heywood/Jirjahn/Tsertsvardze 2010, S. 608 ff.; Zwick 2009). Allerdings ist das Ausmaß der Senioritätsentlohnung umstritten. Zwar werden Beschäftigte mit langer Betriebszugehörigkeit und höherem Alter vielfach besser entlohnt, doch da sich dies nicht – oder nur in einem sehr begrenzten Maße – aus Tarifverträgen ergibt (Bispinck 2005), kann die höhere Entlohnung auch auf die Arbeit in besser bewerteten Positionen zurückzuführen sein. Im internationalen Vergleich ist das Ausmaß des Einkommensanstiegs mit steigendem Alter bestenfalls moderat (Zwick 2009; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2005, S. 104).

Eine weitere oft vorgebrachte Antwort auf die Frage, warum Betriebe relativ selten Ältere einstellen, ist der Kündigungsschutz, der eine Entlassung Älterer erschwert. Zwar ist der Kündigungsschutz an der Betriebszugehörigkeit und nicht am Alter der Beschäftigten ausgerichtet, doch Untersuchungen zeigen, dass die Wahrnehmung des Kündigungsschutzes durch betriebliche Personalverantwortliche zur Benachteiligung Älterer beiträgt (Bothfeld/Ullmann 2004; Pfarr 2005).

Auch das Bewerberverhalten älterer Beschäftigter und Arbeitsuchender bzw. die Tatsache, dass sie vergleichsweise seltener als Bewerber aktiv werden, kann dazu beitragen, dass sie seltener zum Zuge kommen. Ein zentrales Argument,

um diese sogenannte »Angebotszurückhaltung« zu erklären, ist die Verfügbarkeit von Alternativeinkommen bei Arbeitslosigkeit, insbesondere Arbeitslosengeld und Rente (Funk 2004; Eichhorst 2006). In den 1990er-Jahren und darüber hinaus waren staatliche Arbeitsmarktpolitik und Tarifpartner darauf orientiert, ältere Beschäftigte und Arbeitslose aus dem Arbeitsmarkt auszugliedern. Die betroffenen Älteren wurden aber gerade nicht als arbeitslos registriert. Insofern zeigen die hohen Arbeitslosenzahlen Älterer und insbesondere die Verbreitung von Langzeitarbeitslosigkeit an, dass es für Ältere trotz Arbeitsuche schwer ist, eine neue Beschäftigung zu finden.

Einer Untersuchung des IAB-Betriebspanels zufolge lagen drei Vierteln aller Betriebe, die Personal gesucht haben, keine Bewerbung von Älteren vor. Unter diesen Betrieben mit Personalsuche, aber ohne Bewerbung Älterer war ein beträchtlicher Teil, der ältere Bewerberinnen und Bewerber akzeptiert hätte. Indem die Älteren ihre Bewerbung unterlassen haben, haben sie also nicht eine ohnehin zu erwartende Ablehnung durch die Betriebe vorweggenommen; vielmehr zeigt sich, dass große und tarifgebundene Betriebe signifikant häufiger Bewerbungen Älterer auf sich gezogen haben, aber gerade diese Betriebe verfolgen am ehesten eine ausgeprägte Altersgrenzenpolitik zulasten Älterer (Brussig/Bellmann 2008). Mindestens ebenso wichtig wie das Suchverhalten älterer Bewerberinnen und Bewerber dürfte aber sein, dass mit zunehmendem Alter auch die Bereitschaft zum Wechsel zurückgeht, weil Anpassungskosten und Risiken einer neuen Beschäftigung zu hoch sind (Schneider 2007).

Aber sowohl die altersbedingten Zuschreibungen von betrieblichen Personalverantwortlichen gegenüber ihren Bewerberinnen und Bewerbern als auch das Suchverhalten Älterer können sich ändern. Der demografische Wandel bewirkt, dass Belegschaften altern. Indem einerseits Betriebe Erfahrungen mit älteren Beschäftigten sammeln, können sich auch ihre Einschätzungen gegenüber älteren Bewerberinnen und Bewerbern positiv entwickeln; indem andererseits Frühverrentungsmöglichkeiten verschlossen werden, treten Ältere auch nachdrücklicher als bisher als Stellensuchende in Erscheinung.

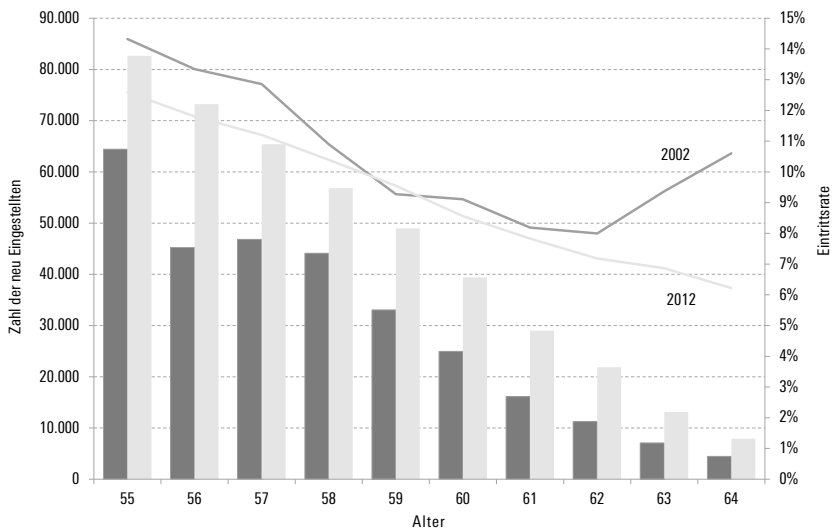
Die Zahl der Neueinstellungen von Älteren in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist – wie auch die Zahl der älteren Beschäftigten – seit 2002 mit jedem Jahr gestiegen. Waren im Jahr 2002 noch knapp 300.000 neu eingetretene Personen zwischen 55 und 64 Jahre alt, so waren es 2012 ca. 440.000 Personen, also fast 50 Prozent mehr (siehe Abbildung 5.6). Mit jedem zusätzlichen Lebensjahr geht die Zahl der neu eingestellten Älteren zurück. So wurden im Jahr 2012 nicht einmal halb so viele 60-Jährige wie 55-Jährige eingestellt. Dies ist allerdings nicht auf die Älteren beschränkt, auch in jüngeren Altersgruppen sind sinkende Neueintritte mit steigendem Alter zu beobachten. Jedoch ist die mit dem Alter



rückläufige Zahl der Neueintritte keine direkte Folge einer ebenfalls mit dem Alter rückläufigen Zahl von Beschäftigten, wie anhand der Eintrittsrate zu erkennen ist. Diese misst die Zahl der Neueintritte bezogen auf den Bestand der Beschäftigten innerhalb einer Altersgruppe. Mit steigendem Alter ist – zumindest bis zum 62. Lebensjahr – nicht nur die Zahl der Neueinstellungen, sondern auch die Eintrittsrate rückläufig, was bedeutet, dass die Zahl der Neueintritte mit steigendem Alter stärker zurückgeht als die Zahl der Beschäftigten. 2012 war die Eintrittsrate bei den 64-jährigen neu Eingestellten nur halb so hoch wie bei den 55-jährigen (6,2 gegenüber 12,6 Prozent). Für die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen betrug sie im Jahr 2012 insgesamt 10,0 Prozent und hat sich gegenüber 2002 (11,3 Prozent) nur minimal verändert. Die steigende Zahl älterer Neueintritte im Jahr 2012 gegenüber 2002 entspricht mithin beinahe exakt der steigenden Zahl älterer Beschäftigter und ist nicht Ergebnis einer – relativ – stärkeren Rekrutierung von Älteren.

Abbildung 5.6:

Anzahl der Neueintritte und Eintrittsrate von 55- bis 64-Jährigen (2002 und 2012)



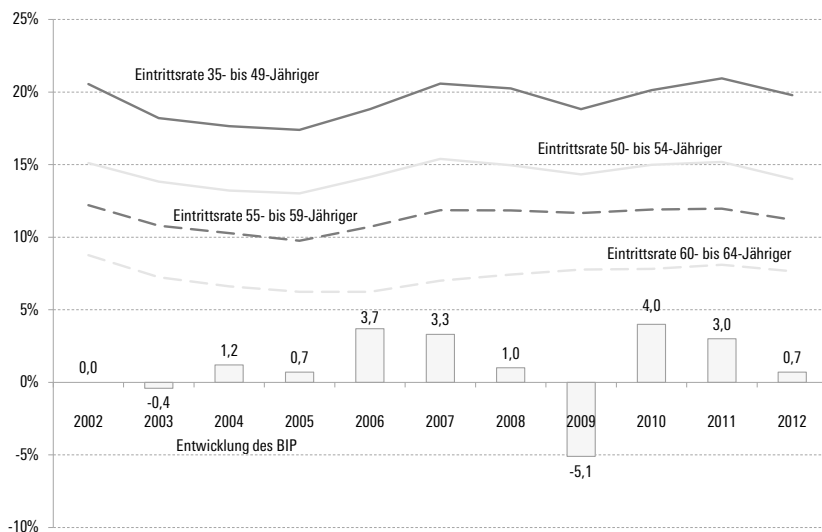
Datenquelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit/Statistik.

Die altersspezifischen Eintrittsraten in Abbildung 5.6 zeigen für das Alter von 62 bis 64 Jahren einen Unterschied zwischen 2002 und 2012: Im Jahr 2002 ist in diesen Altersgruppen die Eintrittsrate gestiegen, im Jahr 2012 ist sie – wie für

die jüngeren Altersstufen – gesunken. 2002 war ein Wechsel in Altersrente im Alter von 62 Jahren leichter möglich als 2012, sodass sowohl Beschäftigte wie Beschäftigungslose aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind und die dann verbliebenen Erwerbspersonen in stärkerem Maße erwerbsorientiert waren als im Jahr 2012, was sich auch in der etwas stärkeren Eintrittsrate ausdrückt. 2012 hingegen hat sich diese »Besonderheit« im Erwerbsverhalten Älterer abgeschwächt. Wie an anderen Stellen – etwa dem Weiterbildungsverhalten oder dem Arbeitslosigkeitsrisiko im Alter – zeigt sich auch hier, dass die Ausweitung der Alterserwerbstätigkeit und die Verlängerung der Erwerbsphasen damit einhergehen, dass sich Altersunterschiede auf dem Arbeitsmarkt abschwächen.

Dass die Eintrittsraten – die Zahl der neuen Beschäftigungsverhältnisse bezogen auf die bestehenden Beschäftigungsverhältnisse – mit steigendem Alter zurückgehen, lässt sich auch im Vergleich zur Altersgruppe der 35- bis 49-Jährigen erkennen, deren Eintrittsrate bei ca. 20 Prozent liegt (siehe Abbildung 5.7). Stark vergrößert liegt die Eintrittsrate der 50- bis 54-Jährigen, 55- bis 59-Jährigen und 60- bis 64-Jährigen jeweils 5 Prozentpunkte niedriger als die der nächstjüngeren Gruppe.

Abbildung 5.7: Altersspezifische Eintrittsraten und Veränderung des BIP (2002–2012)



Datenquellen: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit/Statistik (Eintritte und Bestände); [www.sozialpolitik-aktuell.de](http://www.sozialpolitik-aktuell.de) (Veränderung des BIP).

Darüber hinaus fluktuiert die Eintrittsrate stärker, je jünger die betrachtete Altersgruppe ist. Wie Tabelle 5.3 zeigt, korrelieren die Eintrittsraten im Zeitraum von 2002 bis 2012 mit wachsendem Alter immer weniger mit der Veränderung des Bruttoinlandsprodukts (BIP), die aber auch mit den Eintrittsraten der Jüngeren nur schwach zusammenhängt.<sup>5</sup> Mit den Einstellungen von Älteren reagieren Betriebe also nicht besonders sensibel auf wirtschaftliche Schwankungen, d. h. ältere Bewerberinnen und Bewerber sind nicht die Flexibilitätsreserve in Auf- und Abschwüngen, zumindest nicht im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Eher trifft für den Zeitraum von 2002 bis 2012 – einem Jahrzehnt deutlich steigender Alterserwerbsbeteiligung – zu, dass die Eintritte Älterer in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, bezogen auf den Bestand der älteren Beschäftigten, nahezu unverändert selten geblieben sind und vom Konjunkturverlauf kaum berührt wurden. Im Jahr 2006 ließ sich ein erheblicher Teil der Neueinstellungen von 60- bis 64-Jährigen auf sozialversicherungspflichtige Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zurückführen, also unmittelbar auf die Arbeitsmarktpolitik. Die Zahl der neu Eingestellten in dieser Altersgruppe war so niedrig, dass sich Veränderungen bei den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen auf die Rekrutierungen der ganzen Altersgruppe auswirkten (Brussig 2009, S. 9f.).

*Tabelle 5.3: Korrelation zwischen altersspezifischen Eintrittsraten und Veränderung des Bruttoinlandsprodukts (2002–2012)*

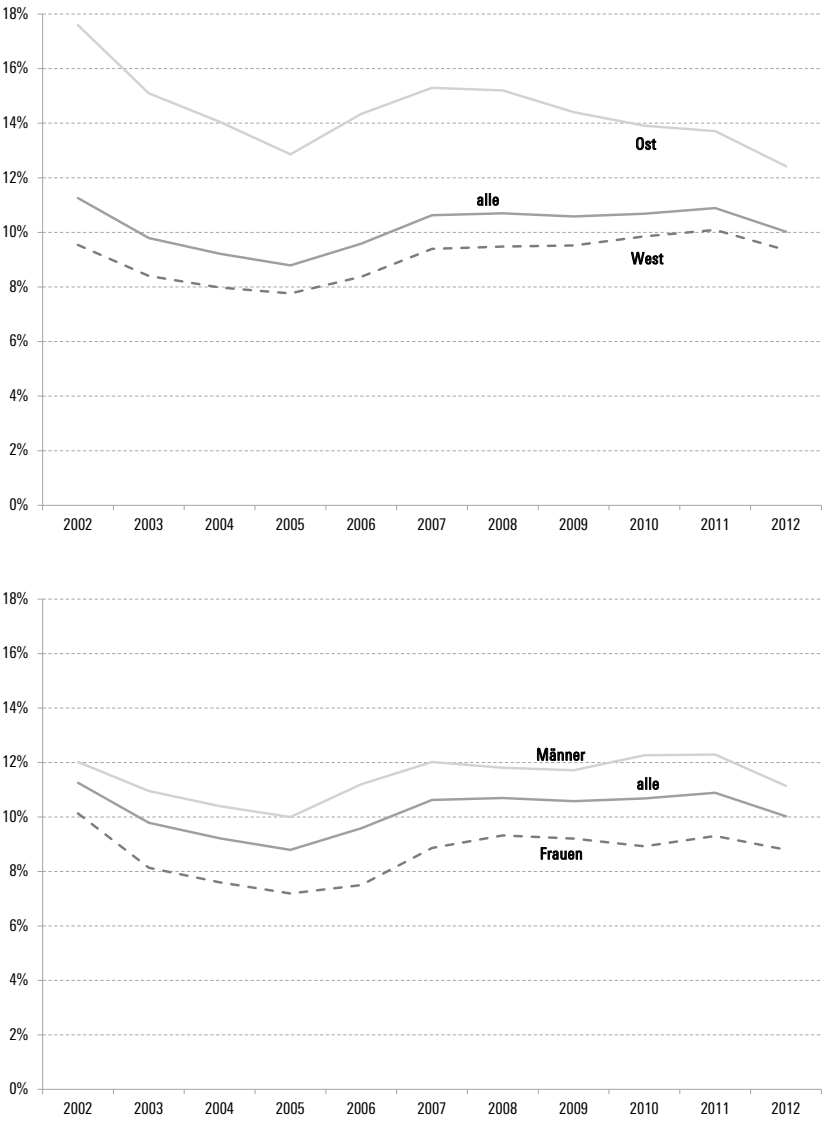
	Eintrittsrate 35- bis 49-Jähriger	Eintrittsrate 50- bis 54-Jähriger	Eintrittsrate 55- bis 59-Jähriger	Eintrittsrate 60- bis 64-Jähriger
Veränderung des BIP	0,340	0,273	0,033	–0,227

Datenquellen: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (Eintritte und Bestände); [www.sozialpolitik-aktuell.de](http://www.sozialpolitik-aktuell.de) (Veränderung des BIP).

Ohnehin ist eine hohe Eintrittsrate nicht unbedingt gleichzusetzen mit »guten Eintrittschancen« in dem Sinne, dass wenige Bewerbungen notwendig wären oder viele Bewerberinnen und Bewerber ein Angebot erhalten würden. Die Zahl der Bewerbungen ist nicht bekannt. Eine hohe Eintrittsrate zeigt vielmehr an, dass viele neue Beschäftigungsverhältnisse eingegangen werden, denen in der Regel – zumal bei Älteren – viele zuvor aufgelöste Beschäftigungsverhält-

<sup>5</sup> | Dies gilt auch, wenn man das Jahr 2009 mit seiner extremen Veränderung des BIP aus der Berechnung herauslässt.

Abbildung 5.8: Eintrittsraten Älterer nach Region und Geschlecht (2002–2012)



Datenquelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit/Statistik (eigene Berechnungen).

nisse entsprechen. Vor diesem Hintergrund erscheinen die durchgängig höheren Eintrittsraten in Ostdeutschland (siehe Abbildung 5.8) als Ausdruck einer höheren Turbulenz und Instabilität der Beschäftigung auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt. Ihr Rückgang und die Annäherung an den westdeutschen Wert in den Jahren nach 2005 lassen sich dann dahingehend interpretieren, dass sich die Arbeitsmärkte für die Älteren in Ost und West angleichen. Dass die Frauen niedrigere Eintrittsraten aufweisen als die Männer, dürfte wiederum darauf zurückzuführen sein, dass Frauen gerade jenseits des 60. Lebensjahres nur noch selten neue Beschäftigung suchen, sondern stattdessen – häufiger als Männer – in die Altersrente wechseln. Auffällig ist die Stabilität der geschlechtsspezifischen Eintrittsraten.

Ein besseres Maß, um die Entwicklung von »Chancen« für eine Neueinstellung zu erfassen – und mit den vorhandenen Mitteln, d. h. ohne Information über Bewerbungen oder andere Suchaktivitäten, vielleicht das einzig mögliche Maß –, ist die »relative Eintrittsrate«, also das Verhältnis der Eintrittsrate der Älteren zur Eintrittsrate der Jüngeren. Bei den Älteren ist die Eintrittsrate niedriger, denn in höherem Alter wird seltener gewechselt (siehe oben). Aber um wie viel ist sie niedriger? Wenn es keinen Altersunterschied im Rekrutierungsverhalten der Betriebe (und im Suchverhalten der Bewerberinnen und Bewerber) gäbe, müsste die Eintrittsrate der Älteren ebenso hoch sein wie die der Jüngeren. Da sich das Suchverhalten der Älteren, insbesondere der Arbeitslosen nach den Hartz-Reformen aber intensiviert hat – und gerade bei den Älteren kann man davon ausgehen, dass Arbeitslose einen großen Teil der Arbeitsuchenden ausmachen –, ist zu vermuten, dass die Eintrittsrate der Älteren zwar niedriger ist als die der Jüngeren, sich dieser aber angenähert hat.

Dies ist aber nicht der Fall, wie sich Abbildung 5.9 entnehmen lässt. Die relative Eintrittsrate der Älteren verharrt im Zeitraum von 2002 bis 2012 weitgehend konstant; sie beträgt jeweils zwischen 50 und 55 Prozent der Eintrittsrate der Jüngeren. Angesichts der starken Zunahme der Alterserwerbsbeteiligung und der Verlängerung der Erwerbsphasen ist diese Entwicklung besonders bemerkenswert. Sie zeigt an, dass die Verlängerung der Erwerbsphasen zumindest im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in erster Linie durch das Hinausschieben des Erwerbsaustritts in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen erfolgte und nicht durch »Zweitkarrieren« oder neue Überbrückungsbeschäftigungsverhältnisse kurz vor Rentenbeginn.

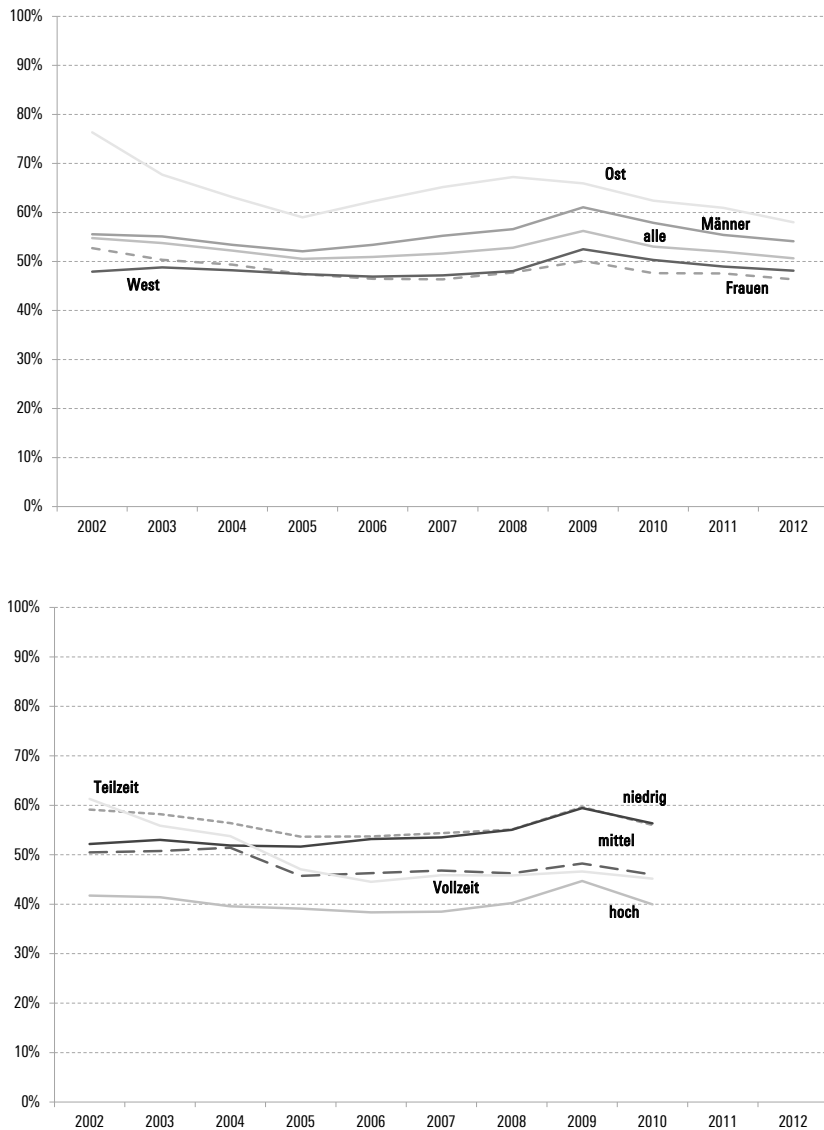
Abbildung 5.9: Relative Eintrittsrate der Älteren (2002–2012)



Datenquelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit/Statistik (eigene Berechnungen).

Auch eine Differenzierung nach Männern und Frauen, Ost- und Westdeutschland sowie nach Qualifikationsniveau und Arbeitszeit bestätigt eine hohe Konstanz der relativen Eintrittsrate Älterer (siehe Abbildung 5.10). Bei der relativen Eintrittsrate bestätigt sich wiederum, dass die Eintrittsrate dort höher ist – und damit dichter an der Eintrittsrate der Jüngeren liegt –, wo die Beschäftigungsverhältnisse im Alter durch größere Instabilität gekennzeichnet sind: bei den Männern, Ostdeutschen, Geringqualifizierten und Teilzeitbeschäftigten. Allein bei den Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ist ein Trendwechsel dahingehend zu verzeichnen, dass die relative Eintrittsrate der Älteren bei den Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2002 höher war als bei den Teilzeitbeschäftigten, danach aber dauerhaft unter das Niveau der Teilzeitbeschäftigten sank.

Abbildung 5.10: Relative Eintrittsrate Älterer nach Geschlecht und Ost/West (2002–2012) sowie Qualifikation und Arbeitszeit (2002–2010)



Datenquelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit/Statistik (eigene Berechnungen).

## 5.6 Zusammenfassung: Vergleichsweise wenig Veränderungen in betrieblichen Personalpolitiken

Die Betriebe sind die Taktgeber für die Beschäftigung Älterer. Über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Steuerung der Fluktuation beeinflussen sie direkt und indirekt die Altersstrukturen und damit auch die altersspezifischen Beschäftigungsmöglichkeiten. Betriebe unterliegen vielfältigen marktlichen, technologischen und regulativen Anforderungen, sodass die Gestaltung der Altersstrukturen weit überwiegend das Nebenergebnis anderer, für den Betrieb vorrangiger Handlungen ist und nicht das originäre Ziel personalpolitischer Handlungen. Betriebsgröße und personalpolitische Professionalität sind einflussreicher für eine altersgerechte Arbeitsgestaltung als der demografische Wandel innerhalb und außerhalb des Betriebs.

Insofern ist es nicht allzu verwunderlich, wenn die messbaren betrieblichen Aktivitäten für eine altersgerechte Arbeitsgestaltung trotz eines breiten gesellschaftlichen Diskurses, der auch von Wirtschafts- und Unternehmensverbänden bedient wird, lange Zeit auf einem sehr niedrigen Niveau verharren. Auch als die Alterserwerbsbeteiligung schon deutlich anstieg und sich der Anteil der Älteren an den Beschäftigten erhöhte, geschah dies in der weit überwiegenden Zahl der Betriebe ohne ein aktives Zutun der betrieblichen Personalpolitik. Der Produktivität und Wirtschaftskraft der Unternehmen hat dies nicht geschadet, doch ist zu erwarten, dass die sich abzeichnenden Probleme bei der Verlängerung der Erwerbsphasen spürbar entschärft – wenngleich sicher nicht völlig beseitigt – werden könnten, wenn die Betriebe sich in stärkerem Maße an alters- und altersgerechter Arbeitsgestaltung beteiligen würden. Erst am Ende des Beobachtungszeitraums begann sich eine entsprechende Trendwende abzuzeichnen.

Lange Zeit – so lange, wie die Politik die Möglichkeit dafür ließ – hielten die Betriebe an Instrumenten der sozialverträglichen Frühausgliederung fest, wie am Beispiel der Altersteilzeitarbeit gezeigt wurde. Bei aller Kritik an der Altersteilzeit aufgrund der Kosten und der sozialen Selektivität ist aber auch festzuhalten, dass sie den Beschäftigten geholfen hat, mit den steigenden Altersgrenzen Schritt zu halten. Insofern sollte die Altersteilzeitarbeit weiterentwickelt und in besonderem Maße für ältere Beschäftigte vorgesehen werden, die sonst leistungsbedingt vorzeitig ausscheiden müssten (siehe Kapitel 9).

Die Analyse der Neueinstellungen hat bestätigt, was sich anhand der binnenorganisatorischen personalpolitischen Maßnahmen bereits abzeichnete: Zwar wurden mit steigender Alterserwerbsbeteiligung mehr Ältere in absoluter Zahl wie auch in höheren Altersgruppen eingestellt. Doch der einzige Indikator, mit dem sich Einstellungschancen näherungsweise feststellen lassen – die



Eintrittsrates der Älteren, bezogen auf die Eintrittsrates der Jüngeren –, ergab eine bemerkenswerte Konstanz im betrieblichen Einstellungsverhalten auch noch in einer Zeit, als die Alterserwerbsbeteiligung stieg: Ältere sind an ihren angestammten Arbeitsplätzen länger im Betrieb verblieben, ihre Chancen auf alternative Arbeitsplätze im Alter haben sich nicht verbessert. Betriebe haben keinen spezifischen Nutzen, Ältere einzustellen. Sie haben allenfalls einen Nutzen davon, ihre Beschäftigten auch noch im höheren Alter zu behalten. Von besseren Einstellungschancen würden aber sicher ältere Arbeitslose profitieren. Allerdings haben die Analysen auch gezeigt, dass hohe Eintrittsrates umgekehrt hohe Austrittsrates voraussetzen. Eine hohe Fluktuation wiederum birgt aber im Arbeitsmarkt, wie er sich in den Jahren nach 2000 herausgebildet hat, für die Älteren mehr Risiken als Chancen.



## **6 Gesundheit und Beschäftigungsbedingungen Älterer**

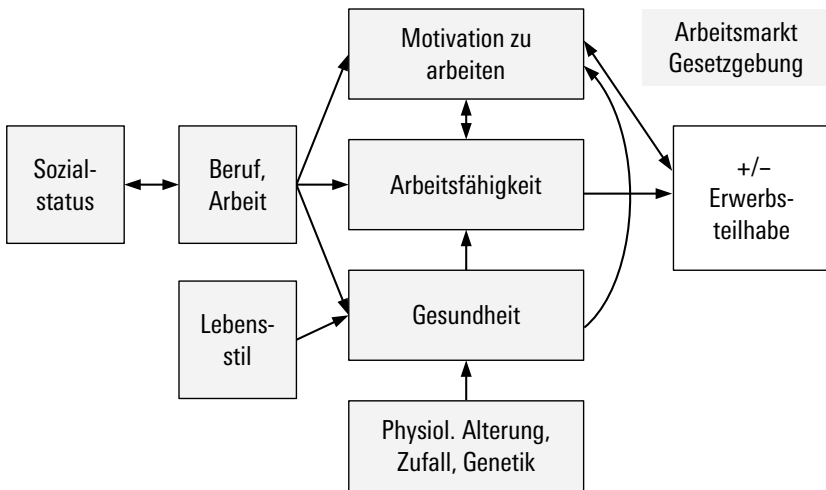
---

### **6.1 Einleitung: Veränderung gesundheitlicher Selbsteinschätzung und ihr Zusammenhang mit der Erwerbsbeteiligung**

Die gestiegene Lebenserwartung wird häufig als Argument für die Anhebung der Altersgrenzen für den Rentenbezug angeführt (kritisch hierzu Schreiber/Beyerle 2014). Viele Länder haben zudem das gesetzliche Renteneintrittsalter bereits an die Lebenserwartung geknüpft oder planen eine solche Koppelung in der Zukunft (OECD 2013; European Commission 2013). Es stellt sich aber die Frage, ob ein längeres Leben zugleich auch mit einem Anstieg der in Gesundheit verbrachten Jahre einhergeht. Nationale wie internationale Studien deuten in der Tat darauf hin, dass die Bevölkerung nicht nur älter wird, sondern auch die Jahre, die in guter Gesundheit gelebt werden, zunehmen (Kroll/Ziese 2009). Allerdings ist der Zugewinn beim Anstieg der Lebenserwartung und der in Gesundheit verbrachten Jahre bei Personen mit einem geringen sozioökonomischen Status deutlich niedriger als in höheren Schichten (Lampert/Kroll 2014). Diese verringerten Chancen zeigen, dass sich die soziale Ungleichheit im Alter fortsetzt und möglicherweise auch noch verschärft (Siegrist/Marmot 2008).

Gesundheitliche Aspekte spielen eine wichtige Rolle in der Diskussion um die Anhebung des Renteneintrittsalters und eine damit einhergehenden Verlängerung des Erwerbslebens. Peter und Hasselhorn (2013) haben ein Modell zum Zusammenhang von Arbeit, Gesundheit und Erwerbsteilhabe entworfen, das die Komplexität der verschiedenen Determinanten der Erwerbsteilhabe Älterer sichtbar macht (siehe Abbildung 6.1). In ihrem Modell stellen die Gesundheit und die Art der beruflichen Tätigkeit zentrale Stellschrauben für den Verbleib im Erwerbsleben dar. Empirisch ist gut belegt, dass eine Vielzahl weiterer Faktoren wie beispielsweise die finanziellen und familiären Verhältnisse, persönliche Präferenzen, motivationale Aspekte oder der Qualifikationshintergrund Einfluss auf die Dauer des Erwerbslebens nehmen (Wahrendorf/Dragano/Siegrist 2013; Kubicek et al. 2010; Virtanen et al. 2014; van Rijn et al. 2014; Radl 2013).

Abbildung 6.1: Modell zum Zusammenhang von Arbeit, Gesundheit und Erwerbsteilhabe von Peter/Hasselhorn



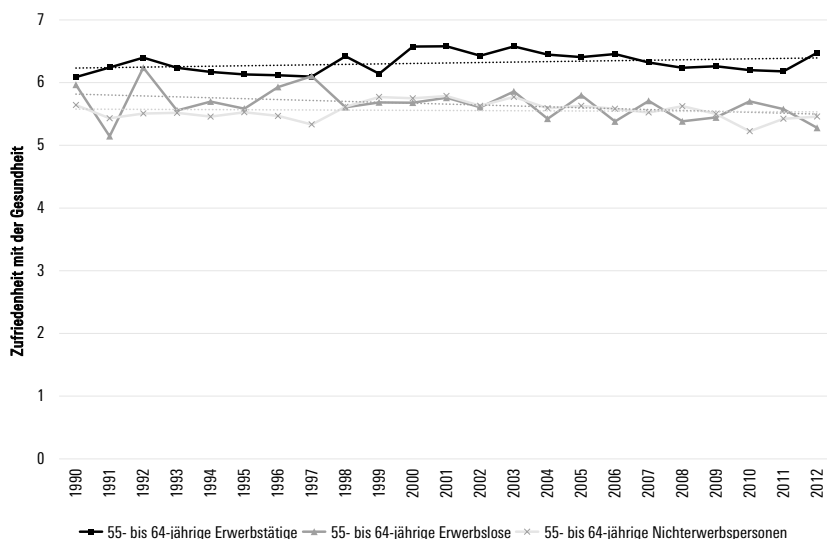
Quelle: Peter/Hasselhorn 2013, S. 416.

Mithilfe des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) lässt sich die Gesundheit der für uns relevanten Gruppe der 55- bis 64-Jährigen im Verlauf der vergangenen 20 Jahre näher analysieren. Das SOEP ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte in Deutschland, die seit 1984 im jährlichen Rhythmus bei denselben Personen und Familien durchgeführt wird (Wagner et al. 2008). Kontinuierlich werden Informationen über Haushaltszusammensetzung, Wohnsituation, Erwerbs- und Familienbiografien und eben auch gesundheitliche Situation erhoben. Verschiedene Studien zeigen, dass die Selbsteinschätzung der Gesundheit, sogar mithilfe nur eines einzigen Items, sehr gut mit der objektiven Bewertung der Gesundheit übereinstimmt und darüber hinaus auch ein guter Prädiktor für Morbidität ist (Mossey/Shapiro 1982; DeSalvo et al. 2006; Knesebeck/Siegrist 2004).

Im SOEP wurde die Bewertung der subjektiven Gesundheit auf einer Skala von 0 (»ganz und gar unzufrieden«) bis 10 (»ganz und gar zufrieden«) abgefragt. Die Älteren schätzten ihre Gesundheit im Jahr 2012 mit durchschnittlich 6,1 Punkten besser ein als noch 1990, wo die Bewertung bei 5,9 Punkten lag. Allerdings ist diese Entwicklung offenbar nicht unabhängig vom Erwerbsstatus. Während sich die subjektive Gesundheitseinschätzung derjenigen, die zum Zeitpunkt der Befragung in der vergangenen Woche mindestens eine Stunde gearbeitet hatten, zwischen 1990 und 2012 tendenziell verbessert hat, kann bei

den Erwerbslosen und Nichterwerbspersonen im gleichen Zeitraum eine Verschlechterung beobachtet werden (siehe Abbildung 6.2).

Abbildung 6.2: Durchschnittliche Gesundheitseinschätzung von 55- bis 64-jährigen Männern und Frauen (1990–2012)



Datenquelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP), verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

Angesichts der Schließung des Vorruhestands und der Einschränkung der Frühverrentung ist zu vermuten, dass sich der Zusammenhang zwischen dem gesundheitlichen Zustand und der individuellen Erwerbsbeteiligung verändert hat. Unter den Bedingungen einer großzügigen Frühverrentung sollte dieser Zusammenhang schwächer ausgeprägt sein als unter restriktiven Bedingungen. Ist ein früher Renteneintritt relativ einfach möglich, werden mehr Erwerbstätige – auch unabhängig von ihrer gesundheitlichen Leistungsfähigkeit – diesen Weg beschreiten. Sind dagegen die Hürden für eine Frühverrentung hoch, müssen sehr starke Gründe für einen Austritt aus Erwerbstätigkeit vorliegen.

Wird der Einfluss von Alter, Geschlecht, Ausbildungsdauer und Region im Rahmen einer binär logistischen Regression kontrolliert, zeigt sich, dass Gesundheit einen signifikanten Einfluss auf den Erwerbsstatus – Erwerbsperson versus Nichterwerbsperson – hat (siehe Tabelle 6.1). Bezüglich des endgültigen Austritts aus dem Erwerbsleben haben diverse Studien ebenfalls bestätigt, dass die gesund-

heitliche Verfassung den gewünschten (Wahrendorf/Dragano/Siegrist 2013; van den Berg/Elders/Burdorf 2010) sowie den tatsächlichen (Wurm/Engstler/Tesch-Roemer 2009; Robroek et al. 2013; Brussig 2014) Renteneintrittszeitpunkt entscheidend beeinflusst (siehe Kapitel 6.2.5). Mithilfe der Regression konnte darüber hinaus gezeigt werden, dass sich der Effekt der Gesundheit in den letzten Jahren tatsächlich leicht erhöht hat. Die in Tabelle 6.1 abgebildeten Odds Ratios nehmen im Zeitverlauf zwar nicht stetig, aber zumindest tendenziell geringfügig ab. Das bedeutet, dass bei einer positiver eingeschätzten Gesundheit die Chance, zu den Nichterwerbspersonen zu gehören, im Vergleich zur Chance, zur Referenzkategorie der Erwerbspersonen zu zählen, im Zeitverlauf geringer wird.

*Tabelle 6.1: Zusammenhang zwischen Gesundheit und dem Erwerbsstatus »Nichterwerbspersonen« versus »Erwerbspersonen« (Referenzkategorie) nach dem Regressionsmodell*

Koeffizient		
Jahr	Zufriedenheit mit der Gesundheit*	Fallzahl N
1984	0,864	1.478
1986	0,844	1.240
1988	0,875	1.209
1990	0,878	564
1992	0,840	1.717
1994	0,892	1.812
1996	0,878	1.909
1998	0,847	2.207
2000	0,871	3.836
2002	0,862	3.663
2004	0,864	3.227
2006	0,839	3.230
2008	0,877	2.886
2010	0,845	3.058
2012	0,837	3.410

\* Ausgegeben sind die Odds Ratios. Alle Werte zur Zufriedenheit mit der Gesundheit sind auf dem Niveau von  $p < 0,1$  signifikant. Kontrolliert wurde zudem nach Geschlecht, Alter, Ausbildungsdauer und Ost-/Westdeutschland.

Datenquelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP), verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

Demnach selektiert Gesundheit heute etwas stärker als früher, was zur Folge hat, dass Ältere mit einer guten subjektiven Gesundheitseinschätzung aktuell mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit zu den Nichterwerbspersonen gehören als früher. In den 1990er-Jahren gestatteten großzügig gestaltete Ausstiegspfade einer Vielzahl von Personen die Frühverrentung, auch wenn gesundheitliche Gründe nicht von Bedeutung waren. Die zunehmend restriktiven Frühverrentungsmöglichkeiten und die damit verbundenen finanziellen Nachteile erschweren einen frühen Austritt aus dem Erwerbsleben (siehe Kapitel 3). Vermutlich konzentriert sich – bedingt durch die institutionellen Änderungen – eine vorzeitige Beendigung des Erwerbslebens zunehmend auf zwei Gruppen: Zum einen auf diejenigen, die sich einen vorzeitigen Ausstieg finanziell leisten können, und zum anderen auf diejenigen, die gesundheitsbedingt nicht mehr arbeiten können.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich in den vergangenen Jahren bei einer steigenden Lebenserwartung auch die Bewertung der eigenen Gesundheit durch die älteren Frauen und Männer verbessert hat. Eine im Zeitverlauf positivere Gesundheitseinschätzung trifft allerdings nur auf die erwerbstätigen Älteren zu, nicht aber auf Nichterwerbspersonen und vor allem nicht auf erwerbslose Ältere. Zudem deuten empirische Befunde darauf hin, dass die gesundheitliche Verfassung die Erwerbsteilhabe im Alter maßgeblich und vermutlich in zunehmendem Ausmaß beeinflusst. Eine gute Gesundheit ist also offenbar wichtig, um auch noch im Alter lange erwerbstätig sein zu können. Die konkrete Ausgestaltung der Arbeit beeinflusst wiederum die Gesundheit, weshalb sich das folgende Unterkapitel mit den Arbeitsbedingungen und ihrem Einfluss auf das gesundheitliche Wohlbefinden der älteren Erwerbstätigen befasst.

## **6.2 Arbeitsbedingungen und Gesundheit der älteren Erwerbstätigen**

Befördert durch die Anhebung des Renteneintrittsalters und die zunehmend verengten Wege in den Vorruhestand (Mümken/Brussig 2013b) werden ältere Menschen auch zukünftig zahlreicher als in der Vergangenheit auf dem Arbeitsmarkt vertreten sein. Dieser Umstand hat nicht nur Konsequenzen für die Beschäftigten, deren Lebensarbeitszeit sich verlängert, sondern auch die Unternehmen müssen ihre Abläufe auf eine deutlich ältere Personalstruktur ausrichten. Die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten durch adäquate Arbeitsbedingungen wird damit noch stärker als bislang zu einer zentralen Voraussetzung, um die Lebensarbeitszeit zu verlängern und den demografischen Wandel erfolgreich zu bewältigen (vgl. z.B. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2005; Kroll/Müters/Dragano 2011). Die Dringlich-

keit dieser Erkenntnis ist keineswegs neu oder umstritten, jedoch fehlen bislang weitreichende praktische Konsequenzen im betrieblichen Handeln (Buss/Kuhlmann 2013; Leber/Stegmaier/Tisch 2013). Ein Blick auf die Ausgestaltung der betrieblichen Realität ist also offenbar lohnend.

Die Teilhabe am Erwerbsleben ist für viele Menschen in unserer erwerbszentrierten Gesellschaft nicht nur aufgrund finanzieller Aspekte von großer Bedeutung. Die Erwerbsarbeit, die für einen Großteil der Bevölkerung einen beachtlichen Anteil ihrer Lebenszeit einnimmt, strukturiert den Tagesablauf, ist im günstigen Fall auch sinnstiftend und ermöglicht, persönliche Fähigkeiten anzuwenden und auszubauen (Kieselbach 2001; Kurz-Scherf 2004). Von der Arbeit können demnach positive Effekte für Gesundheit und Selbstwirksamkeit ausgehen (Schneider 2011). Auf der anderen Seite ist ein kausaler Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Folgen für die physische und psychische Gesundheit ebenfalls empirisch eindeutig belegt. Durch diverse Modelle wird zudem der Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit auch theoriegeleitet veranschaulicht. Die Modelle unterscheiden sich in der Regel durch eine andersgeartete Akzentuierung der Einflussfaktoren. Zu den – auch international – am meisten rezipierten und geprüften soziologischen Modellen gehört aktuell das der »beruflichen Gratifikationskrisen« (Siegrist 1996), das ein ungünstiges Verhältnis zwischen berufsbedingter Verausgabung und erhaltenen Gratifikationen als potenziell gesundheitsgefährdend einstuft.

Allgemein kann festgehalten werden, dass das Ausmaß an arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren auch von individuellen Eigenschaften, verfügbaren Ressourcen und der Expositionsdauer, -intensität oder -häufigkeit abhängt (Siegrist 1996; Borgetto 2007; Lazarus/Launier 1981; Karasek 1979; Stansfeld et al. 2012). Für ältere Beschäftigte steigt allerdings das Gesundheitsrisiko allein schon dadurch, dass sie in ihrem Arbeitsleben in der Regel für einen länger Zeitraum Belastungen ausgesetzt waren (vgl. Hasselhorn 2007; Kistler et al. 2006).

Ein altersbedingter Produktivitätsverlust, wie er vom sogenannten Defizitmodell des Alterns unterstellt wird, kann aus diesem erhöhten Gesundheitsrisiko dagegen nachweislich nicht abgeleitet werden (Börsch-Supan/Düzgün/Weiss 2006; Börsch-Supan/Weiss 2013; Maintz 2003). Die meisten Altersstereotype erweisen sich nach empirischer Prüfung schlichtweg als falsch (vgl. die Metaanalyse von Ng/Feldman 2012). Auch wenn die körperliche Fitness sowie einzelne sensorische, motorische und kognitive Funktionen im Alter abnehmen, wird der Alterungsprozess in der Regel durch einen Wissens- und Erfahrungsgewinn begleitet (Müller/Weigl 2014; Naegele 1992).

Natürlich gestaltet sich der altersbedingte Leistungswandel auch je nach Tätigkeitsfeld anders und hat individuell unterschiedliche Folgen für die Be-



schäftigten und ihre Leistungsfähigkeit im Alter (Maintz 2003; Ebener 2014). Sind Tätigkeiten beispielsweise mit schwerer körperlicher Arbeit oder einem hohem Arbeitstempo verbunden, ohne dass der Erfahrungsvorsprung den Älteren einen spürbaren Vorteil bringt, stellt ein solches Belastungsprofil eher ein Gesundheitsrisiko im Alter dar (Naegele 1992, S. 24f.). Außerdem konnten diverse Studien zeigen, dass insbesondere in Berufen mit hohen Belastungen das Risiko, frühzeitig aus dem Beruf auszusteigen, sehr hoch ist (Dragano 2007; Morschhäuser 2003; Brussig 2014).

Bei den folgenden Auswertungen werden daher Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Verrentungswünsche von Älteren auch differenziert nach ihren Tätigkeitsbereichen in den Blick genommen werden.

### 6.2.1 Wandel der Arbeitsbedingungen

Wie Auswertungen mit dem Sozio-oekonomischen Panel zeigen, hat die Arbeitszufriedenheit der Erwerbstätigen in Deutschland langfristig tendenziell abgenommen. Am stärksten fiel dieser Rückgang bei den älteren Beschäftigten ab einem Alter von 50 Jahren aus. Waren die Älteren noch bis zum Ende der 1980er-Jahre am zufriedensten mit ihrer Arbeit, sind sie seit etwa Mitte der 1990er-Jahre unzufriedener als jüngere Beschäftigtengruppen. Als mögliche Ursachen für die allgemein sinkende Arbeitszufriedenheit werden u. a. die Intensivierung der Arbeit bei anhaltenden Flexibilisierungsbestrebungen und zunehmenden Unsicherheitserfahrungen genannt (Bochulsky/Erlinghagen/Scheller 2011).

Es stellt sich nun die Frage, ob Ältere angesichts der deutlich sinkenden Zufriedenheitswerte besonders von dieser Entwicklung getroffen wurden und zunehmend in besonderem Maß arbeitsbedingten Belastungen ausgesetzt sind. Möglicherweise unterscheidet sich aber auch die subjektive Belastungswahrnehmung im Alter oder die mit dem Wandel auf dem Arbeitsmarkt verbundenen Änderungen besitzen eine stärkere Wirkung auf die Älteren. Wenngleich einzelne Studien darauf hindeuten, dass bestimmte Arbeitsbedingungen mit zunehmendem Alter als belastender wahrgenommen werden, ist die Zahl diesbezüglicher Studien insbesondere in Bezug auf psychosoziale Faktoren relativ klein (Thielen/Kroll 2013). Bei den folgenden Auswertungen soll daher zwischen Belastungsexposition und -wahrnehmung differenziert werden. Einerseits wird untersucht, ob sich Ältere häufiger potenziell belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sehen, und andererseits wird analysiert, ob Ältere andere Arbeitsbedingungen als belastend empfinden als Jüngere.

Als Datengrundlage für die folgenden Auswertungen dient die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (Rohrbach-Schmidt/Hall 2013; Lohmann-Haislah 2012). Es

handelt sich um eine repräsentative Erhebung unter Erwerbstätigen in Deutschland. Insgesamt wurden seit 1979 bislang sechs Befragungen durchgeführt. Die ersten vier Erhebungen aus den Jahren 1979, 1985/1986, 1991/1992 und 1998/1999 wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) koordiniert. Bei den folgenden Befragungen aus den Jahren 2005/2006 und 2011/2012 war die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) Kooperationspartner des BIBB.<sup>1</sup> Im Rahmen der letzten Erhebungswelle von 2012, auf die im Folgenden schwerpunktmäßig zurückgegriffen wird, stehen Angaben von 20.036 Erwerbstätigen zur Verfügung. Zur Grundgesamtheit gehören Personen, die mindestens 15 Jahre alt sind und wenigstens 10 Stunden in der Woche einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen. Der Datensatz bietet zahlreiche Informationen zu den Arbeitsbedingungen wie Tätigkeitsschwerpunkte, Qualifikations- und Arbeitsanforderungen. Außerdem existiert eine Vielzahl von Fragen zu Beanspruchung und zur gesundheitlichen Verfassung.

Beim zeitlichen Vergleich der unterschiedlichen Befragungswellen ist u.a. zu beachten, dass sich das Erhebungsverfahren verändert hat. Während bis 1992 eine persönliche mündliche Befragung mit Fragebogen und Papier stattgefunden hat, wurde 1999 die CAPI-Technik (Computer-Assisted Personal Interview) und seit 2006 die CATI-Technik (Computer-Assisted Telephone Interview) verwendet. Außerdem hat sich die Grundgesamtheit insbesondere durch die Aufnahme der neuen Bundesländer (ab 1992), aber auch durch die Ausweitung auf Personen über 64 Jahre (ab 1999) geändert. Weitere Einschränkungen bezüglich der Vergleichbarkeit im zeitlichen Verlauf ergeben sich durch die Umgestaltung von Fragepositionen, Antwortskalen und Frageformulierungen. Auf spezifische, für die Analysen relevante Änderungen wird an entsprechender Stelle gesondert verwiesen.

Um die Belastungsexposition über die Zeit vergleichen zu können, werden nun die Antworten zum Vorliegen spezieller Arbeitsbedingungen aus verschiedenen Erhebungswellen einander gegenübergestellt. Der Umfang der erfragten Anforderungen variiert über die Wellen deutlich, aufgenommen wurden allerdings nur Angaben, die sowohl 1986 als auch 2012 erfasst wurden.

Um Unklarheiten zu vermeiden, ist es wichtig, an dieser Stelle einige Begriffe zu klären, die im alltäglichen Sprachgebrauch zum Teil anders verwendet werden. Unter *Arbeitsbelastung* wird nach Deutscher Industrienorm (DIN EN ISO 6385:2004) die »Gesamtheit der äußeren Bedingungen und Anforderungen im Arbeitssystem, die auf den physiologischen und/oder psychologischen Zustand

---

1 | Im Folgenden wird bei den Erhebungen, die in zwei Jahren geführt wurden, nur noch das letzte Jahr als Erhebungszeitpunkt genannt.

einer Person einwirken«, verstanden. Die Folgen derartiger Belastungen werden als *Beanspruchung* bezeichnet und können auch unter objektiv gleichen Belastungen subjektiv unterschiedlich ausfallen (vgl. z. B. Sonntag/Frieling/Stegmaier 2012, S. 261 ff.).

Arbeitsanforderungen können grundsätzlich in physische und psychische Belastungen unterteilt werden. Der Fokus soll zunächst auf erstere, also auf physikalische, biologische oder chemische Einflüsse gelegt werden.

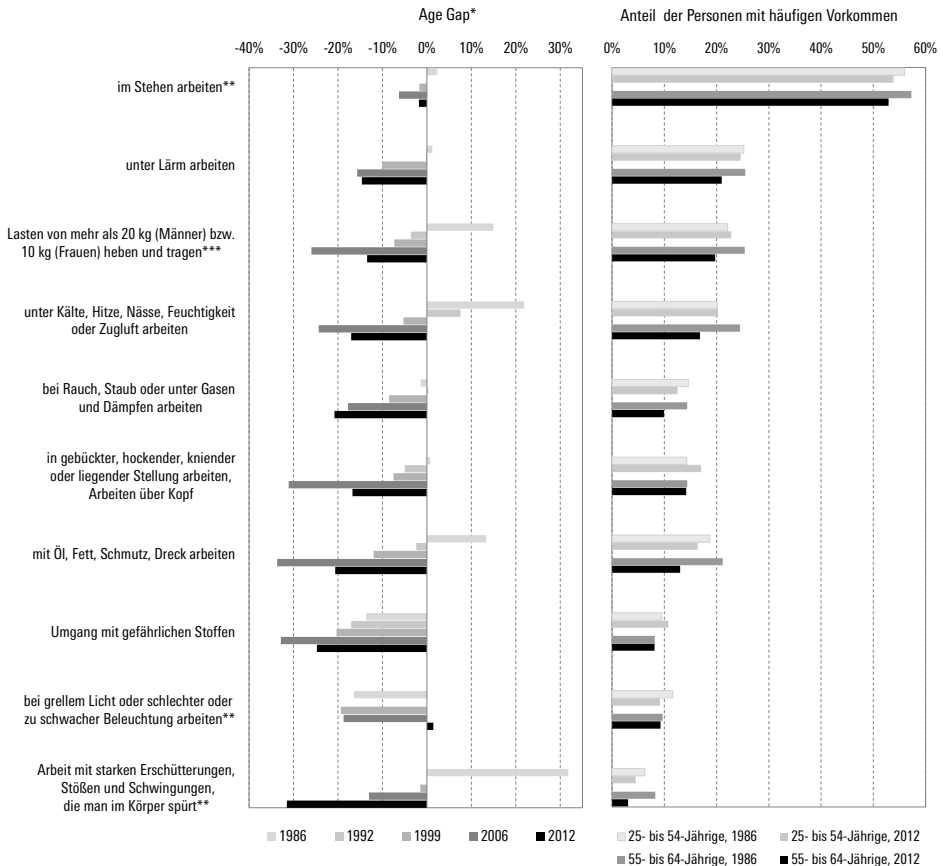
### **Physische Belastungen im Alters- und Zeitvergleich**

Im rechten Teil von Abbildung 6.3 ist die Prävalenz verschiedener physischer Anforderungen für die Jahre 1986 und 2012 dargestellt. Hierbei wird der Anteil von jüngeren und älteren Personen, die über ein häufiges Vorkommen der entsprechenden Belastungen berichten,<sup>2</sup> gegenübergestellt. Grundsätzlich zeigt ein Vergleich der Befragungen von 1986 und 2012, dass bei den Älteren (55 bis 64 Jahre) alle Belastungen zuletzt prozentual weniger häufig auftraten. Bei den Jüngeren (25 bis 54 Jahre) traf dies zumindest bei sechs der zehn Belastungsarten zu. Dort, wo eine Zunahme beobachtet werden kann, fällt der Anstieg allerdings überwiegend moderat aus. Besonders stark hat sich unter den Älteren der Anteil derjenigen reduziert, die bei der Arbeit mit Öl, Schmutz oder Dreck in Kontakt kommen (21 Prozent im Jahr 1986 versus 13 Prozent im Jahr 2012). Auch unter Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft arbeiteten zuletzt deutlich weniger Ältere als noch im Jahr 1986 (25 Prozent versus 17 Prozent). Bei den Jüngeren hat sich dagegen bei der Arbeit unter widrigen klimatischen Bedingungen im selben Zeitraum kaum etwas verändert. Die bei beiden Altersgruppen am häufigsten auftretende Belastungsquelle, das Arbeiten im Stehen, ist dagegen für alle Altersgruppen geringer geworden. Abgesehen von wenigen Ausnahmen bei den Jüngeren kann insgesamt für den betrachteten Zeitraum eine Abnahme der physischen Belastungen beobachtet werden.

---

2 | Die Antwortmöglichkeiten unterscheiden sich in den Erhebungswellen: 1986 und 1999 konnten die Antworten anhand einer 5er-Skala mit den Ausprägungen »praktisch immer«, »häufig«, »immer mal wieder«, »selten« und »praktisch nie« gegeben werden. Als häufiges Vorkommen wurden für die Auswertungen die Ausprägungen »praktisch immer« und »häufig« zusammengefasst. In den Befragungen von 2006 und 2012 wurden die Antwortmöglichkeiten »häufig«, »manchmal«, »selten« oder »nie« angeboten, wobei für die Auswertung die Antwort »häufig« berücksichtigt wurde. 1992 konnte lediglich bejaht oder verneint werden, ob eine Belastung »regelmäßig oder häufig« auftritt. Wahrscheinlich bedingt diese dichotome Erfassung, dass die Anteile in 1992 deutlich höher ausfallen als in den anderen Jahren (Holler/Trischler 2010, S. 20). Als Referenzjahr wurde daher das Jahr 1986 gewählt. Ein Vergleich zwischen den verschiedenen Altersgruppen im Jahr 1992 ist jedoch möglich, da hier das Antwortformat identisch ist.

Abbildung 6.3: Prävalenz und Altersunterschiede physischer Belastungen (1986–2012)



$$* \text{ Age Gap} = \frac{(\text{Anteil der 55- bis 64-Jährigen mit häufigen Vorkommen}) - (\text{Anteil der 25- bis 54-Jährigen mit häufigen Vorkommen})}{(\text{Anteil der 25- bis 54-Jährigen mit häufigen Vorkommen})}$$

\*\* 1992 nicht erfasst

\*\*\* bis 1992 wurde ohne Geschlechtsdifferenzierung nach Lasten von 20 kg gefragt

Datenquelle: BIBB/IAB-Erhebungen 1986, 1992, 1999; BIBB/BAuA-Erhebungen 2006, 2012 (eigene Berechnungen).

Um präzisere Aussagen über altersbedingte Unterschiede im Rückgang der physischen Belastungen treffen zu können, wird im linken Bereich der Abbildung außerdem der sogenannte Age Gap, also das Verhältnis zwischen Jung und Alt abgebildet. Konkret wird die Differenz zwischen der Prävalenz der Älteren und der Jüngeren gebildet und in Relation zum gesamten Anteil der Jüngeren ge-

setzt, bei denen die Belastung häufig auftritt (siehe Formel unter der Abbildung). Da es durch die Quotenbildung unerheblich ist, wie häufig eine Belastung insgesamt auftritt, wird die Entwicklung der einzelnen Belastungen untereinander vergleichbar. Positive Werte bedeuten, dass Ältere in einem stärkeren Ausmaß von häufigem Auftreten einer Belastung berichten als jüngere. Umgekehrt stehen negative Werte für geringere Prävalenzen bei den Älteren. Auch die oben formulierten Einschränkungen, die sich durch die Unterschiede zwischen den Befragungswellen ergeben, fallen durch dieses Vorgehen nicht ins Gewicht, weil der Fokus hier auf den Unterschieden zwischen den Altersgruppen innerhalb der jeweiligen Befragungswelle liegt.

Insgesamt zeichnet sich für die Älteren ein günstigeres Bild ab: Während die Erwerbstätigen ab 55 Jahren 1986 noch bei sieben der zehn Belastungen höhere Werte berichteten als jüngere Beschäftigte, kann eine im Alter höhere Betroffenheit bereits im Jahr 1992 nur noch bei der Arbeit unter ungünstigen klimatischen Bedingungen und minimal bezüglich der Arbeit bei Rauch, Staub oder Gasen und Dämpfen beobachtet werden. Relativ groß waren die Unterschiede zwischen Alt und Jung im Jahr 2006, wo die Älteren in deutlich geringerem Ausmaß über das gehäufte Vorliegen von physischen Belastungen berichteten. Dieser Altersunterschied verringerte sich allerdings mit der nächsten Befragung sechs Jahre später. Alles in allem haben sich die physischen Belastungen im Vergleich besonders für die Älteren reduziert. Ob sich jedoch zwischen den beiden letzten Befragungen eine Trendwende hin zu geringeren Altersunterschieden abzeichnet, bleibt momentan noch offen.

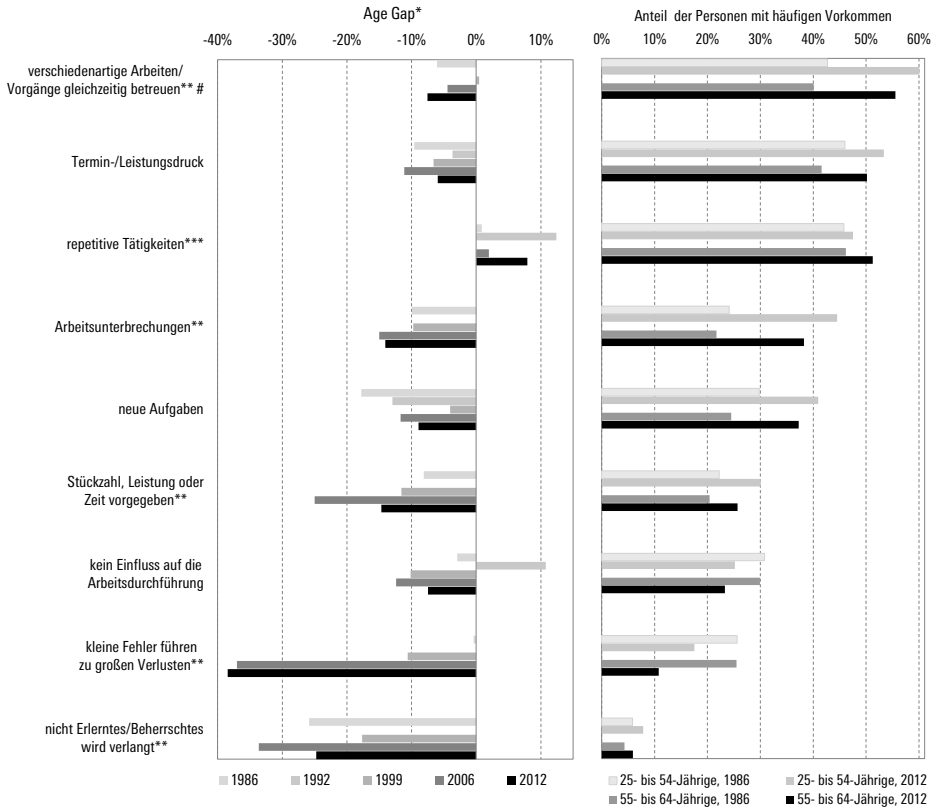
### **Psychische Belastungen im Alters- und Zeitvergleich**

Neben physischen Belastungen werden vor allem in den vergangenen Jahren auch psychische Belastungsquellen verstärkt in den Blick genommen (vgl. z. B. Ulich 2008). Gründe für die gestiegene Sensibilität hinsichtlich psychischer Stressoren liegen unter anderem in der Zunahme an Arbeitsunfähigkeitstagen aufgrund von psychischen Erkrankungen, die im Übrigen auch der mit Abstand häufigste Grund für den Zugang in eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sind (Bundespsychotherapeutenkammer 2013). Arbeitsbezogene Stressoren werden hinsichtlich dieser Folgen in der öffentlichen Debatte zwar nicht als einzige, aber zumindest als gewichtige Ursache diskutiert. Diese werden hier ebenfalls im zeitlichen Verlauf und nach dem Alter analysiert (siehe Abbildung 6.4).<sup>3</sup>

---

**3** | Anders als bei den physischen Anforderungen wurden die psychischen Belastungen im Jahr 1992 nicht dichotom, sondern mittels einer Fünfer-Skala erfasst, die auch in den Jahren 1986 und 1999 verwendet wurde.

Abbildung 6.4: Prävalenz und Altersunterschiede psychischer Belastungen (1986–2012)



\* Age Gap =  $\frac{(\text{Anteil der 55- bis 64-Jährigen mit häufigen Vorkommen}) - (\text{Anteil der 25- bis 54-Jährigen mit häufigen Vorkommen})}{(\text{Anteil der 25- bis 54-Jährigen mit häufigen Vorkommen})}$

\*\* 1992 nicht erfasst

\*\*\* 1999 nicht erfasst

# 1986 lautete die Formulierung: »gleichzeitig im Auge behalten müssen«

Datenquelle: BIBB/IAB-Erhebungen 1986, 1992, 1999; BIBB/BAuA-Erhebungen 2006, 2012 (eigene Berechnungen).

Schon auf den ersten Blick fällt die prozentual hohe Verbreitung der psychischen Belastungen auf. Waren im Jahr 1986 bereits 43 Prozent der unter 55-Jährigen und 40 Prozent der Älteren mit der Aufgabe konfrontiert, häufig verschiedene Arbeiten und Vorgänge gleichzeitig betreuen zu müssen, so stieg ihr Anteil bis zum Jahr 2012 sogar auf 60 Prozent (25- bis 54-Jährige) bzw. 57 Prozent (55- bis 64-Jährige). Auch Termin- und Leistungsdruck war bereits 1986 für 46 Prozent der unter 55-Jährigen und 42 Prozent der Älteren eine häufige Anforderung: Die

Verbreitung nahm weiter zu und betraf im Jahr 2012 immerhin jeden zweiten Beschäftigten. Bis auf zwei Ausnahmen sind die psychischen Anforderungen in allen Bereichen gestiegen, zum Teil sogar erheblich, beispielsweise in Bezug auf Arbeitsunterbrechungen.

Ein Vergleich der jüngeren und älteren Erwerbstätigen zeigt auch hier, dass die Älteren weniger betroffen sind. Lediglich repetitive Tätigkeiten sind bei den Beschäftigten ab 55 Jahren in allen Erhebungswellen häufiger zu finden als bei Jüngeren. Eine klare zeitliche Tendenz hinsichtlich des Age Gaps kann bei den psychischen Belastungen nicht festgestellt werden. Bei den am häufigsten verbreiteten Anforderungen sind die Altersunterschiede über die Jahre relativ ähnlich.

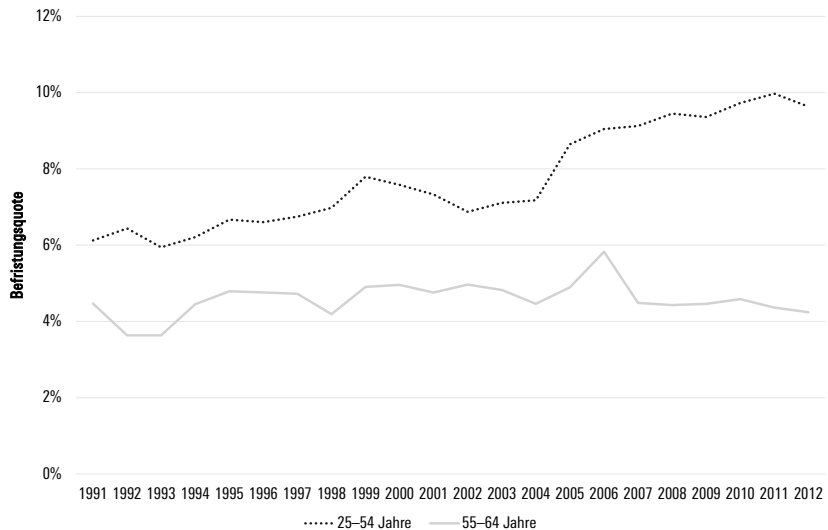
Alles in allem geben Ältere nach den Auswertungen der verschiedenen Wellen der Erwerbstätigenbefragung sowohl in Bezug auf die physischen als auch auf die psychischen Belastungen an, durchschnittlich in geringerem Ausmaß betroffen zu sein als die Jüngeren. Die physischen Belastungen haben sich zwischen 1986 und 2012 für beide Altersgruppen reduziert, für Ältere aber in höherem Umfang, als es bei den Jüngeren der Fall war. Der Age Gap wurde dadurch zugunsten der Älteren vergrößert. Psychische Belastungen haben im selben Zeitraum im Unterschied zu den physischen im Durchschnitt deutlich zugenommen, und zwar in jeder Altersgruppe. Eine klare Tendenz hinsichtlich der zeitlichen Entwicklung der Altersunterschiede ist bei psychischen Belastungen nicht erkennbar.

### **Befristung**

Zeitliche Befristungen von Arbeitsverträgen sind ein Grund für einen als unsicher empfundenen Arbeitsplatz. Erlinghagen (2010) zeigt anhand von Daten des Sozio-oekonomischen Panels, dass der Anteil derjenigen, die sich Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machen, in den vergangenen Jahren angestiegen ist. Da diese Sorge sich negativ auf die Gesundheit auswirken kann, soll nachfolgend anhand des Mikrozensus überprüft werden, wie sich die Befristungen im Zeitverlauf entwickelt haben und ob sich diese Entwicklungen je nach Alter unterscheiden.

In der Tat bestehen große Unterschiede zwischen Jung und Alt (siehe Abbildung 6.5): Während sich die Befristungsquote der älteren abhängig Erwerbstätigen zwischen 1991 und 2012 kaum verändert hat und zuletzt mit 4,2 Prozent sogar 0,3 Prozentpunkte unter dem Wert von 1991 lag, ist die Befristungsquote der Jüngeren deutlich von 6,1 Prozent auf 9,6 Prozent gestiegen. Zumindest der Arbeitsvertrag bietet den Älteren demnach eine formal sichere Perspektive, als es bei den Jüngeren der Fall ist.

*Abbildung 6.5:*  
*Befristungsquote der abhängig Erwerbstätigen im Altersvergleich (1991–2012)*



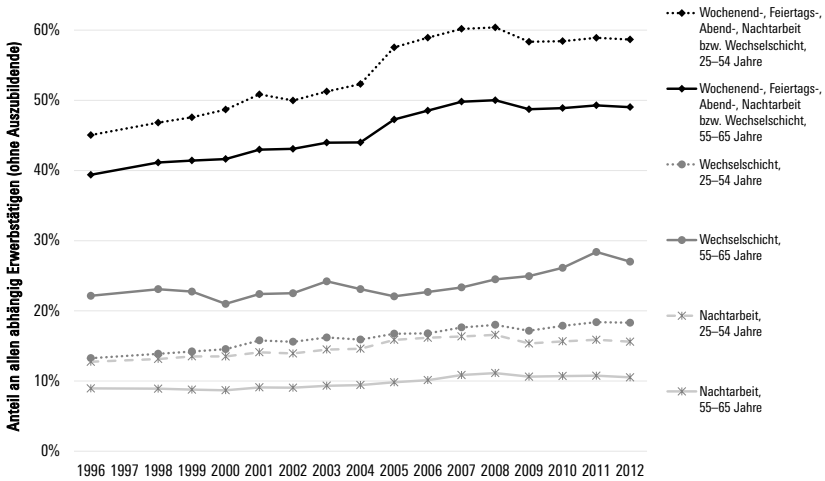
Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

### Arbeitszeitlage

Auch die Lage der Arbeitszeiten kann eine Belastungsquelle darstellen. Aus der Forschung sind verschiedene Beanspruchungsfolgen bekannt, die durch Arbeitszeitmodelle hervorgerufen werden können, die von der Normalarbeitszeit abweichen. So werden beispielsweise Schlafstörungen, Magen-Darm-Beschwerden, erhöhte Unfallgefahr, geminderte Leistungsfähigkeit, psychovegetative Erkrankungen und auch negative Auswirkungen auf die Teilhabe am Sozialleben in Verbindung mit derartigen Arbeitszeitmodellen gebracht (Janßen/Nachreiner 2004). Inwiefern sich die Altersgruppen hier unterscheiden und welche Veränderungen innerhalb der letzten beiden Dekaden beobachtet werden können, zeigen die Abbildungen 6.6 und 6.7.

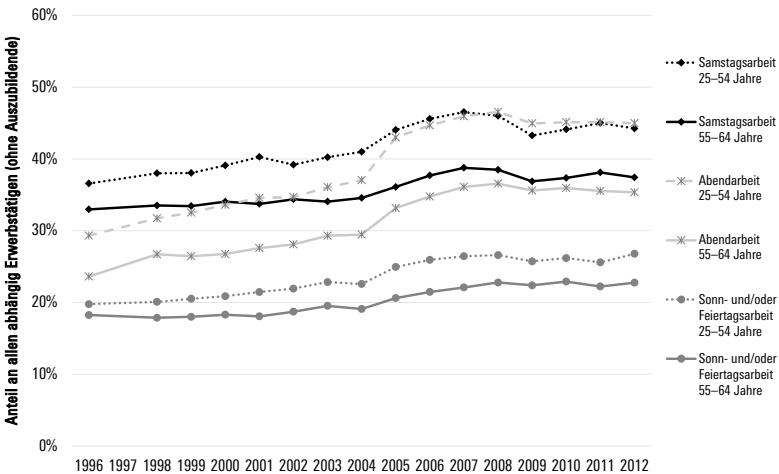


Abbildung 6.6: Anteil der Erwerbstätigen mit Wochenend-, Feiertags-, Abend-, Nacht- oder Wechselschichtarbeit an allen abhängig Erwerbstätigen (ohne Auszubildende)



Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

Abbildung 6.7: Anteil derjenigen mit Arbeitszeiten am Wochenende oder Abend an allen abhängig Erwerbstätigen (ohne Auszubildende)



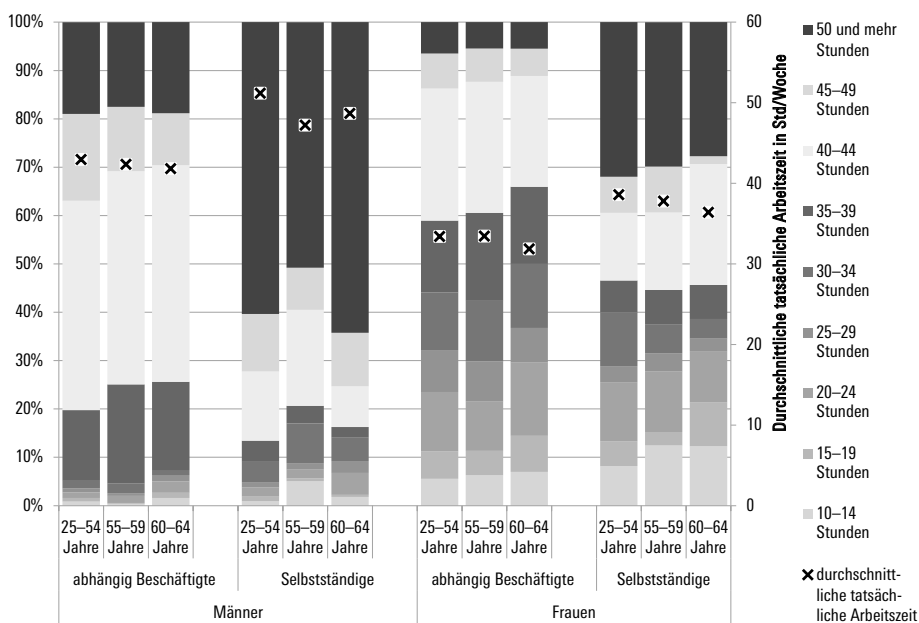
Datenquelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (eigene Berechnungen).

Der Anteil der Erwerbstätigen, die Wochenend-, Feiertags-, Abend- oder Nachtarbeit leisten oder in Wechselschicht arbeiten, ist in der Gruppe der 25- bis 54-Jährigen in allen Jahren deutlich höher als bei den Erwerbstätigen ab 55 Jahren. Außerdem ist für alle Altersgruppen ein beachtlicher Anstieg der Arbeit mit einer besonderen Arbeitszeitlage oder in Schichtarbeit beobachtbar. Auch eine Betrachtung der einzelnen Arbeitszeitbedingungen ergibt durchweg höhere Quoten bei den Jüngeren. Nur Schichtarbeit ist bei den Älteren prozentual häufiger verbreitet, und der Anteil der Erwerbstätigen mit wechselnden Arbeitszeitlagen steigt. Dies ist bedenklich, da Schichtarbeit zu gesundheitlichen Problemen führen kann (Beermann/Kretschmer 2015).

### Arbeitszeitdauer

Eine Reduktion der Arbeitszeit stellt eine Möglichkeit dar, eine eventuell nachlassende Arbeitsfähigkeit zu kompensieren. Ob Männer und Frauen im Alter Gebrauch davon machen, soll Gegenstand der nachfolgenden Analysen mit der aktuellen Welle BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung sein.

Abbildung 6.8: Tatsächliche Arbeitszeit nach Geschlecht, Alter und Beschäftigungsform



Datenquelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 (eigene Berechnungen).

Im Jahr 2012 arbeiten Frauen durchschnittlich etwa zehn Stunden weniger als Männer, wobei – insbesondere unter den Männern – kaum altersspezifische Unterschiede bestanden (siehe Abbildung 6.8). Die tatsächliche durchschnittliche Arbeitszeit der älteren Männer lag mit 43,1 Stunden (55- bis 59-Jährige) bzw. 43,2 Stunden (60- bis 64-Jährige) nur geringfügig unter der der jüngeren Männer bis 55 Jahre mit 44,0 Stunden. Aber auch unter den älteren Frauen war die durchschnittliche Arbeitszeit ab einem Alter von 60 Jahren mit 32,5 Stunden nur etwas geringer als bei den jüngeren (25- bis 54-Jährige: 33,9 Stunden; 55- bis 59-Jährige: 33,8 Stunden). Beachtet werden muss bei dieser Gegenüberstellung allerdings, dass in der Erhebung nur Personen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden befragt wurden, was die relativ hohen Durchschnittswerte erklärt.

Wird nach der Beschäftigungsform unterschieden, zeigen sich deutliche Unterschiede bei der Arbeitszeit. Selbstständige Männer und Frauen arbeiteten im Durchschnitt sehr viel länger. Bei Männern betrug der Unterschied zwischen abhängig und selbstständig Beschäftigten bei den Jüngeren über acht Stunden und bei den 55- bis 59-Jährigen knapp fünf Stunden, bei den 60- bis 64-Jährigen fast sieben Stunden. Unter den Frauen lag diese Differenz bei etwa fünf Stunden. Vor allem Wochenarbeitszeiten von 50 und mehr Stunden waren unter den Selbstständigen weit verbreitet, speziell unter den Männern. Während die Arbeitszeit bei den anderen Beschäftigungsgruppen im Alter etwas sank, kann dies bei den selbstständigen Männern nicht beobachtet werden, vielmehr waren lange Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden prozentual sogar stärker vertreten. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von mehr als 45 Stunden pro Woche war unter selbstständigen Frauen zwar geringer als in den jüngeren Altersgruppen, aber immerhin fast dreimal so hoch wie bei den abhängig Beschäftigten.

Insgesamt kann demnach keine generelle Reduktion der Arbeitszeiten mit fortschreitendem Alter beobachtet werden, was entweder Ausdruck für auch im Alter relativ konstante Arbeitszeitpräferenzen sein kann oder aber auch durch möglicherweise fehlende (echte) Teilzeitangebote befördert werden könnte. Dieses Ergebnis ist insofern überraschend, da Studien einen eindeutigen Zusammenhang zwischen langen Arbeitszeiten und häufigeren gesundheitlichen Beschwerden belegen konnten, wobei dieser Zusammenhang bei Älteren sogar stärker ausgeprägt ist als bei Jüngeren (Wirtz et al. 2009). Doch offenbar wird das Mittel der Arbeitszeitverkürzung im Alter in der Praxis nur selten genutzt, um eine Reduktion der Belastungsexposition zu erreichen. Dies spiegelt sich auch bei der Inanspruchnahme von Altersteilzeitvereinbarungen wieder (siehe Kapitel 5.4). In der Regel wird Altersteilzeit nicht in Form einer tatsächlichen Arbeits-

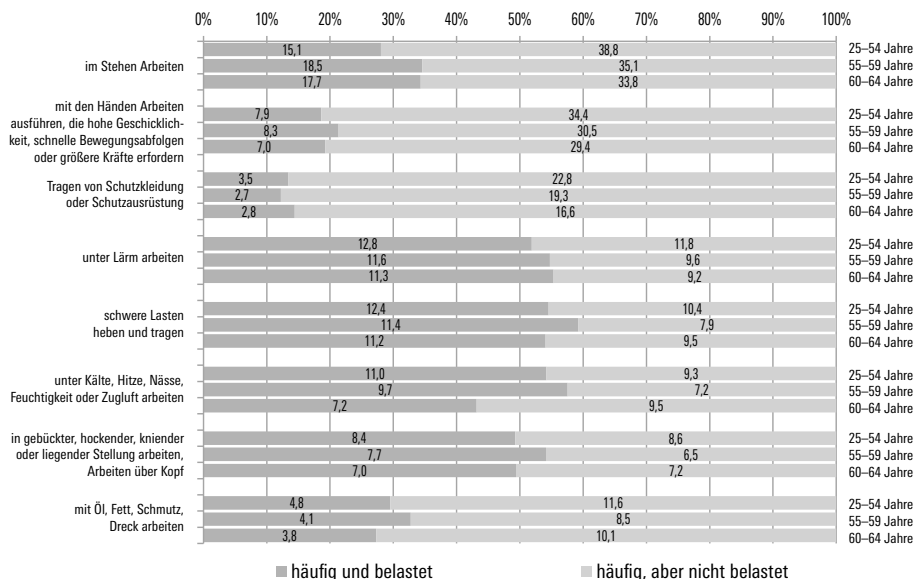
zeitverkürzung bei gleichbleibender Lebensarbeitszeit genutzt, sondern es wird das Blockmodell für einen vorzeitigen Ausstieg aus der aktiven Erwerbsphase gewählt (Brussig/Knuth/Wojtkowski 2009).

### **6.2.2 Belastungswahrnehmung**

Es wurde eingangs darauf hingewiesen, dass Belastungen nicht zwangsläufig mit negativen Folgen für Gesundheit und Wohlbefinden verbunden sein müssen. Seit der Erhebungswelle von 2006 werden daher die Anforderungen differenzierter erfasst. Gaben die Erwerbstätigen an, häufig von einer Anforderung betroffen zu sein, wurde ergänzend gefragt, ob sie sich dadurch auch belastet fühlen. »Belastet« wird hier also anders als im arbeitswissenschaftlichen Kontext als Folge einer Anforderung verstanden. Durch diese Zusatzfrage kann der bislang wenig geprüften Frage nachgegangen werden, ob Ältere möglicherweise Anforderungen belastender wahrnehmen als Jüngere. Zur Auswertung wurden die älteren Erwerbstätigen in zwei Gruppen aufgeteilt, in Beschäftigte zwischen 55 und 59 Jahren sowie in Beschäftigte zwischen 60 und 64 Jahren. Diese Unterteilung erscheint angebracht, da insbesondere durch die höhere Erwerbsaustrittswahrscheinlichkeit ab 60 Jahren (Brussig/Ribbat 2014) Unterschiede zwischen beiden Gruppen möglich sind.

Arbeitsbedingungen werden offensichtlich in einem sehr unterschiedlichen Ausmaß als belastend wahrgenommen. Im Bereich der physischen Anforderungen (siehe Abbildung 6.9) waren es vor allem Lärm, das Heben schwerer Lasten sowie ungünstige klimatische und ergonomische Bedingungen, die etwa die Hälfte der Befragten als belastend empfand. Dagegen bedeutete die am häufigsten genannte Anforderung – die Arbeit im Stehen – nur für ein Drittel der Befragten eine Belastung. Überraschenderweise wurden die untersuchten Anforderungen im Alter nicht wesentlich häufiger als belastend eingestuft als bei den Jüngeren. Über alle Anforderungen hinweg lag die Belastungswahrnehmung der Älteren zwischen 55 und 59 Jahren durchschnittlich 8,7 Prozent bzw. 3,4 Prozentpunkte über dem Wert der 25- bis 54-Jährigen. Bei den Älteren ab 60 Jahren war dagegen fast kein Unterschied zu den Jüngeren festzustellen. Die Abweichung betrug lediglich 1,4 Prozent bzw. –0,3 Prozentpunkte. Die bei Weitem größte Abweichung bestand beim Arbeiten im Stehen, das von den Älteren als in höherem Ausmaß als belastend eingestuft wurde.

Abbildung 6.9: Physische Anforderungen nach der Belastungswahrnehmung

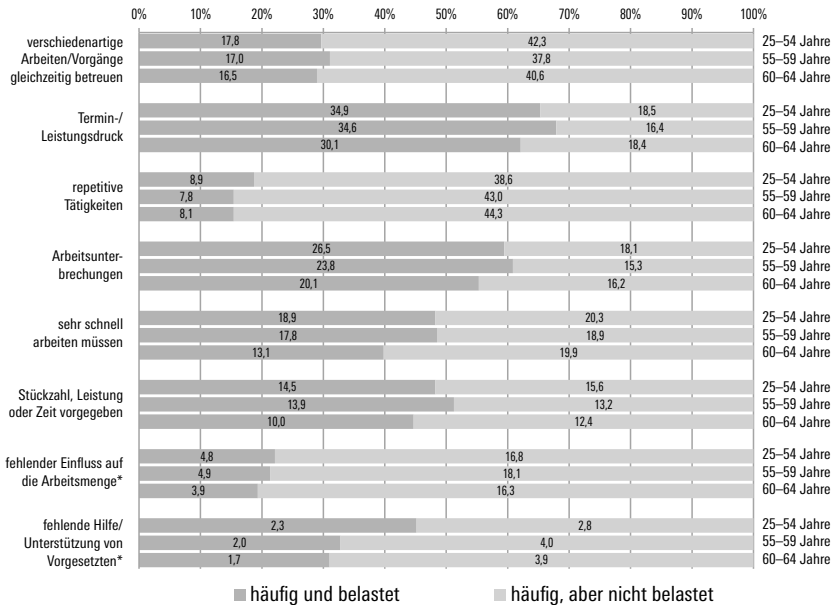


Die angegebenen Zahlen beziehen sich auf die prozentuale Gesamthäufigkeit des Auftretens.

Datenquelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 (eigene Berechnungen).

Ebenfalls nur geringe Altersunterschiede sind im Hinblick auf die psychischen Anforderungen zu beobachten (siehe Abbildung 6.10). Die Älteren ab 60 Jahren sind tendenziell nicht nur geringfügig weniger von psychischen Anforderungen betroffen, sondern nehmen bei einem häufigen Auftreten einer Anforderung diese auch etwas seltener als belastend wahr. Allerdings liegen die entsprechenden Werte doch erstaunlich nah beieinander. Wenn ein Mittelwert über alle hier dargestellten Belastungen gebildet wird, liegt dieser bei den Älteren ab 60 Jahren 12,6 Prozent bzw. 5,0 Prozentpunkte und bei den 55- bis 59-Jährigen 3,8 Prozent bzw. 1,0 Prozentpunkt unter den Angaben der Jüngeren. In allen Altersgruppen wurde häufiger Termin- und Leistungsdruck von über 60 Prozent der Befragten als belastend wahrgenommen. Fast ebenso hoch war der Anteil bezüglich Arbeitsunterbrechungen. Schnelles Arbeiten und Leistungsvorgaben belasteten immerhin noch etwa die Hälfte der Befragten.

Abbildung 6.10: Psychische Anforderungen nach der Belastungswahrnehmung



\* im Original positiv formuliert (umkodiert)

Die angegebenen Zahlen beziehen sich auf die prozentuale Gesamthäufigkeit des Auftretens.

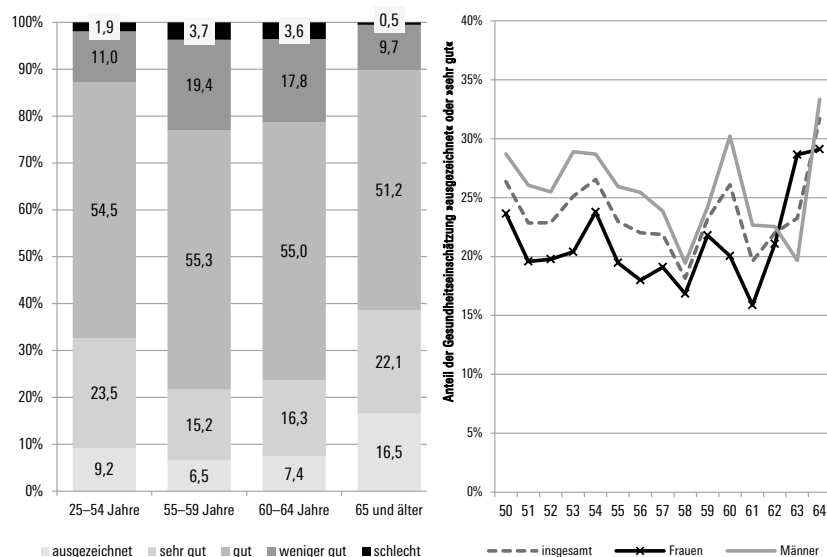
Datenquelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 (eigene Berechnungen).

In der Erhebung von 2012 wurde auch gefragt, inwiefern bei der Tätigkeit ein gewisser Handlungsspielraum oder soziale Unterstützungen vorhanden waren. Die Ressourcen, deren Fehlen jeweils am häufigsten berichtet wurde, sind im unteren Bereich von Abbildung 6.10 dargestellt. Die älteren Beschäftigten zwischen 55 und 59 Jahren geben am häufigsten an, dass sie keinen Einfluss auf die Arbeitsmenge besitzen. Dieser Altersgruppe mangelt es, gefolgt von den Älteren ab 60 Jahren, am häufigsten an Unterstützung durch ihre Vorgesetzten. Doch obwohl die Älteren in höherem Maß über fehlende Ressourcen berichteten, scheint ein Mangel – speziell an Unterstützung – sie etwas weniger zu belasten. Dieses Muster setzt sich auch bei den übrigen fünf Fragen nach Ressourcen fort (nicht in der Abbildung). Vielleicht könnten diese Unterschiede ein Hinweis darauf sein, dass Ältere im Vergleich zu Jüngeren eine andere Erwartungshaltung an ihre Beschäftigung hegen. Wenn Merkmale weniger wichtig sind, wird deren Fehlen deshalb auch folgenloser sein – und umgekehrt.

### 6.2.3 Gesundheitseinschätzung im Altersvergleich

Nachdem bereits einleitend dargestellt wurde, dass die durchschnittliche Gesundheitseinschätzung der Älteren je nach Erwerbsstatus variiert, soll nun die Gruppe der Erwerbstätigen genauer untersucht werden. Die allgemeine Gesundheitseinschätzung<sup>4</sup> der Erwerbstätigen fällt auch im Alter noch überraschend gut aus. Im Jahr 2012 bewerteten Männer ihre Gesundheit besser als Frauen (siehe Abbildung 6.11, rechter Teil).

Abbildung 6.11: Gesundheitseinschätzung der Erwerbstätigen nach Alter (2012)



Datenquelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 (eigene Berechnungen).

Fast acht von zehn Erwerbstätigen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren stufen ihre Gesundheit mindestens als gut ein; bei den Jüngeren zwischen 25 und 54 Jahren waren es fast neun von zehn Personen. Die 55- bis 59-Jährigen zeichnen sich im Vergleich zu den anderen Altersgruppen durch die schlechteste Gesundheitseinschätzung aus. Die beste Gesundheitseinschätzung wird allerdings nicht von der Gruppe der Jüngeren geäußert, sondern von den ältesten Erwerbstätigen

4 | Der genaue Wortlaut der Frage lautete: »Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustand beschreiben?« Als Antworten waren die fünf Kategorien »ausgezeichnet«, »sehr gut«, »gut«, »weniger gut« und »schlecht« vorgegeben.

ab 65 Jahren. Dies ist auf den ersten Blick erstaunlich, da in diversen Studien, welche die gesamte Bevölkerung einbeziehen, eine mit dem Alter negativ werdende Selbsteinschätzung des Gesundheitszustands beobachtet werden kann (z.B. Böhm/Tesch-Römer/Ziese 2009, S. 83). Eine Betrachtung nach dem Einzelalter zeigt aber, dass etwa bis zum 58. Lebensjahr eine Verschlechterung der Gesundheitseinschätzung zu erkennen ist, bevor die Bewertung wieder deutlich ansteigt. Ab etwa diesem Alter ergeben sich erste Möglichkeiten, zum Beispiel unter Inkaufnahme einer Übergangsphase von Arbeitslosigkeit aus der Erwerbstätigkeit auszusteigen. Personen, die bereits gesundheitlich angeschlagen sind, werden mit einer höheren Wahrscheinlichkeit vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden (Wurm 2006; Alavinia/Burdorf 2008) oder möglicherweise ihre Arbeitszeit derart reduzieren, dass sie von der Erwerbstätigenbefragung nicht mehr erfasst werden. Nach dem sogenannten »Healthy-Worker-Effekt« verbleiben überwiegend nur noch diejenigen Älteren, die den Arbeitsanforderungen gewachsen sind. Auch innerhalb der Gruppe der älteren Erwerbstätigen zeigt sich demnach der zu Beginn festgestellte Selektionseffekt der Gesundheit (siehe Kapitel 6.1).

#### **6.2.4 Gesundheitliche Beschwerden**

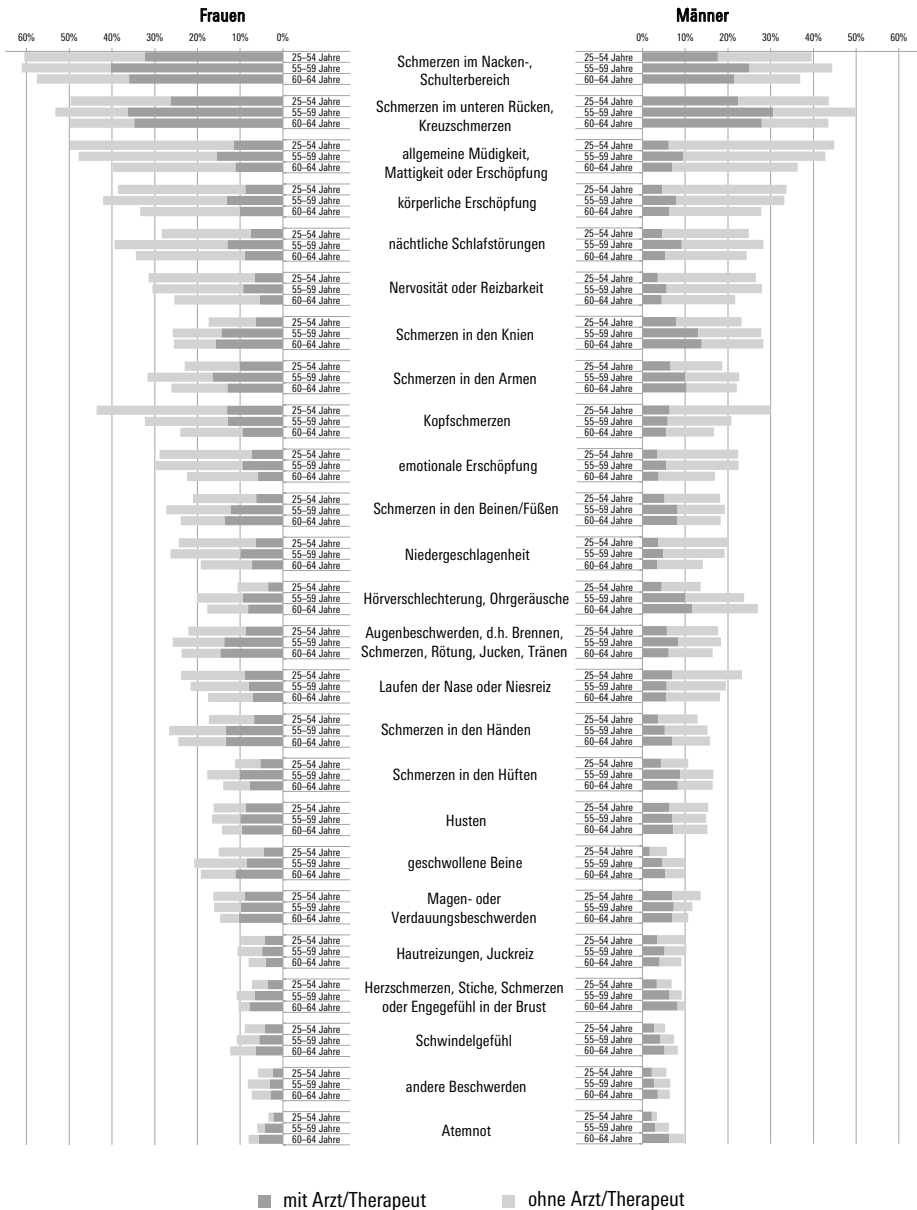
Auch über die Art und Häufigkeit der gesundheitlichen Beschwerden lässt sich der Gesundheitszustand der Befragten abbilden. Hier zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei der Gesundheitseinschätzung: Während die 55- bis 59-Jährigen bei 15 der insgesamt 25 abgefragten Beschwerden durch die meisten Nennungen hervorstechen, liegen die Älteren ab 60 Jahren bei fünf Beschwerdearten genauso selten wie die 25- bis 54-Jährigen an der Spitze (siehe Abbildung 6.12).

Jüngere zwischen 25 und 54 Jahren nannten im Vergleich zu den anderen Altersgruppen überdurchschnittlich häufig eher diffuse Symptome wie Kopfschmerzen, allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung. Ältere waren dagegen besonders von muskuloskelettalen Beschwerden wie Rücken- und Nackenschmerzen betroffen. In etwas geringerem Ausmaß zählten diese auch unter den Jüngeren zu den meistgenannten Beschwerden. Allerdings bilden sich derartige Erkrankungen häufig über Jahre hinweg aus, und da sie mit der Zeit chronisch werden können, sind sie speziell im Alter ein verbreitetes Problem (Morschhäuser 2002).

Sofern vom Vorliegen einer Beschwerde berichtet wurde, gaben Ältere häufiger als Jüngere an, ärztliche oder therapeutische Leistungen in Anspruch zu nehmen. Frauen im Alter von 55 bis 59 Jahren haben durchschnittlich in 48 Prozent



Abbildung 6.12: Beschwerden und Inanspruchnahme ärztlicher/therapeutischer Dienste



Datenquelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 (eigene Berechnungen).

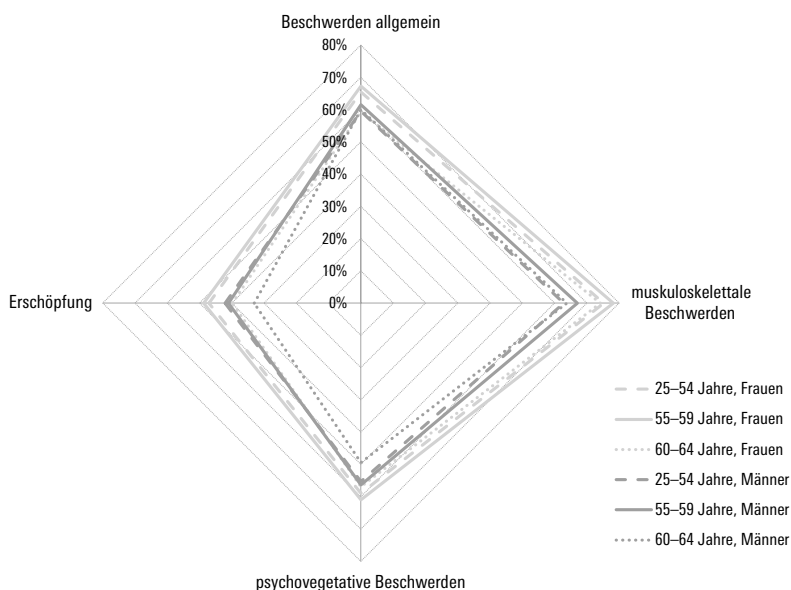
der Fälle einen medizinischen Dienst genutzt, Frauen zwischen 60 und 64 Jahren lagen mit einem Wert von 50 Prozent sogar leicht darüber. Nur in 39 Prozent der Fälle suchten dagegen 25- bis 54-jährige Frauen medizinische Hilfe auf. Männer jeden Alters gehen seltener als Frauen zum Arzt, und auch die relativen Unterschiede zwischen den Älteren und Jüngeren sind größer. Die jüngeren Männer suchten in 33 Prozent, die 55- bis 59-Jährigen in 42 Prozent und die Älteren ab 60 Jahren in 44 Prozent der Fälle einen Arzt oder Therapeuten auf. Inwiefern die Inanspruchnahme einer medizinischen Dienstleistung eher für einen verantwortungsvollen Umgang mit der eigenen Gesundheit oder aber für die Ernsthaftigkeit der Erkrankung spricht, kann allerdings anhand dieser Daten nicht beantwortet werden.

Zur übersichtlichen Darstellung wurden die einzelnen Beschwerden vier Oberkategorien zugeordnet:<sup>5</sup> allgemeine Beschwerden (11 Items), muskuloskelettale Beschwerden (8 Items), psychovegetative Beschwerden (4 Items) und Erschöpfungsanzeichen (2 Items). Es wurde jeweils erfasst, ob mindestens eine Beschwerde aus den vorgegebenen Bereichen genannt wurde. Abbildung 6.13 zeigt, dass sich die festgestellten geschlechts- und altersbedingten Unterschiede auch in diesen vier Beschwerdekategorien abbilden lassen, wobei das Antwortverhalten anscheinend stärker durch die Geschlechtszugehörigkeit geprägt wird als durch das Alter. Bei weiblichen Erwerbstätigen (hellgraue Linien) von 55 bis 59 Jahren war in jedem Bereich der Anteil derjenigen am höchsten, die davon berichteten, dass mindestens eine der Beschwerden in den vergangenen 12 Monaten aufgetreten sei. Mit etwas geringeren Anteilen folgen die jüngeren Frauen und danach die Frauen ab 60 Jahren. Bei den Männern (dunkelgraue Linien) wiederholt sich dieses Bild auf einem geringeren Niveau. Am deutlichsten heben sich die jüngeren Männer mit geringen Anteilen bei den psychovegetativen Beschwerden und den Erschöpfungsanzeichen von den anderen Gruppen ab. Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass die niedrigere Zahl der Items in diesem Bereich höhere Schwankungen begünstigt.

---

5 | Die Einteilung der Beschwerdearten erfolgte nach der von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin vorgenommenen Einteilung (Lohmann-Haislah 2012, S. 27).

Abbildung 6.13: Beschwerden im Alters- und Geschlechtervergleich

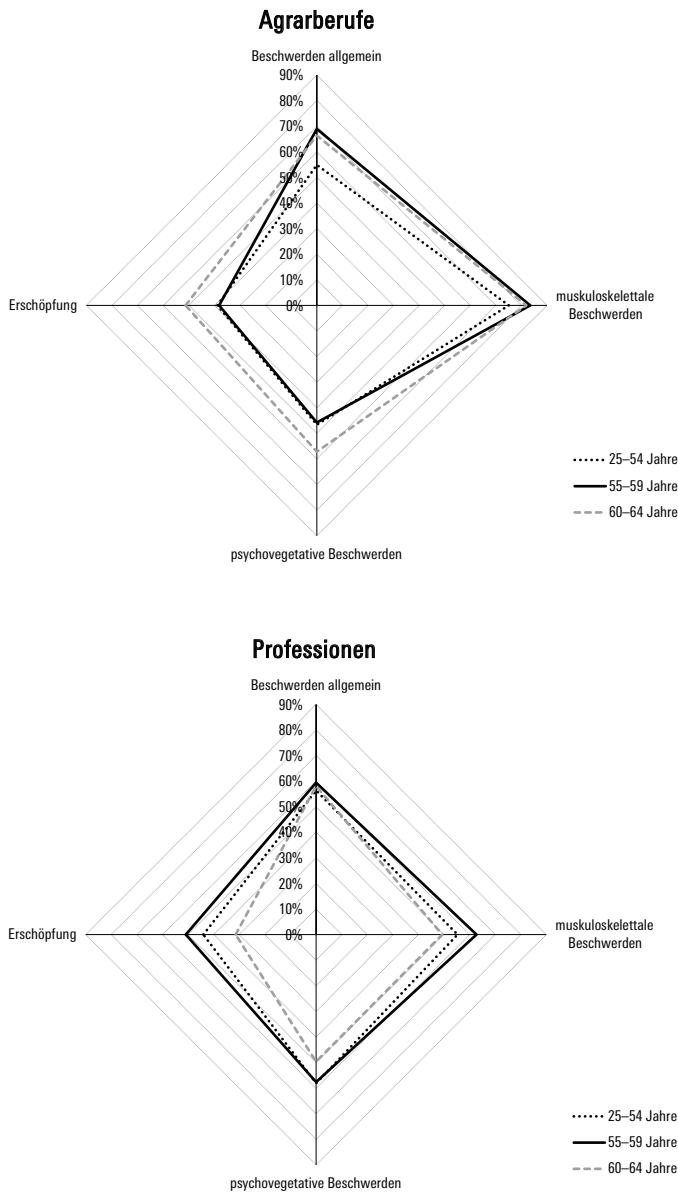


Datenquelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 (eigene Berechnungen).

Da sich die Arbeitsbedingungen in Abhängigkeit vom Beruf deutlich unterscheiden können, ist eine berufsbezogene Betrachtung der Beschwerdebilder ebenfalls interessant. Beispielhaft werden daher Agrarberufe den Professionen gegenübergestellt<sup>6</sup>, unter welche u.a. Ärztinnen und Ärzte, (Hochschul-)Lehrer/innen, Richter/innen sowie Sozial- und Geisteswissenschaftler/innen fallen (siehe Abbildung 6.14). Dies sind die beiden Berufsgruppen mit den höchsten Anteilen Älterer. Während nach den Auswertungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 insgesamt etwa 17 Prozent der Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit von zehn und mehr Stunden 55 Jahre und älter waren, waren es in den landwirtschaftlichen Berufen 22 Prozent und in den Professionen 23 Prozent. Die ausgewählten Berufsgruppen zeichnen sich zudem dadurch aus, dass die eine überwiegend körperlich und die andere überwiegend geistig beanspruchende Tätigkeiten ausübt.

<sup>6</sup> | Hier wurde wie bereits im Kapitel 4 die Klassifikation nach Blossfeld benutzt, die die Beschäftigten bezüglich ihrer Qualifikation und beruflichen Tätigkeitsschwerpunkten zu einheitlichen Gruppen zusammenfasst (Schimpl-Neimanns 2003).

Abbildung 6.14: Beschwerden im Alters- und Berufsvergleich



Datenquelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 (eigene Berechnungen).

Es zeigt sich, dass die Berufsgruppen nicht nur sehr unterschiedliche Tätigkeitsprofile, sondern auch unterschiedliche Beschwerdeprofile aufweisen. In den mit hohen körperlichen Anstrengungen verbundenen landwirtschaftlichen Berufen berichteten speziell die Älteren zu über 80 Prozent (55- bis 59-Jährige zu 83 Prozent; 60- bis 64-jährige zu 82 Prozent) über muskuloskelettale Beschwerden. Bei den Professionen, die sich durch eher geistig beanspruchende Tätigkeiten auszeichnen, lag dieser Anteil bei den Älteren unter 60 Jahren nur bei 63 Prozent, bei den 60- bis 64-Jährigen sogar nur bei 49 Prozent. Diese wiesen bei den Professionen mit Ausnahme der allgemeinen Beschwerden deutlich bessere Werte als die anderen Altersgruppen auf. In den landwirtschaftlichen Berufen fiel die Gruppe der 60- bis 64-Jährigen dagegen eher durch negative Werte auf. So klagte mehr als die Hälfte aller Älteren ab 60 Jahren über körperliche oder emotionale Erschöpfung, während dieser Anteil unter den Jüngeren unter 40 Prozent lag. Ähnlich groß waren auch die Abstände bei den psychovegetativen Beschwerden. Die gesundheitlichen Einschränkungen in den Agrarberufen waren im Alter jedoch nicht nur stärker als bei den jüngeren dieser Berufsgruppe, sondern vor allem deutlich größer als bei den Professionen.

Die Chance auf ein beschwerdefreies Arbeiten jenseits der 60 ist offensichtlich je nach Beruf unterschiedlich. Darüber hinaus ist es wahrscheinlich, dass auch die Gründe für eine Weiterarbeit im Alter bzw. für eine vorzeitige Beendigung der Erwerbsarbeit je nach Beruf unterschiedlich verteilt sind. Worin genau sich diese Motivlagen unterscheiden, wird nachfolgend untersucht.

### **6.2.5 Interesse am Vorruhestand**

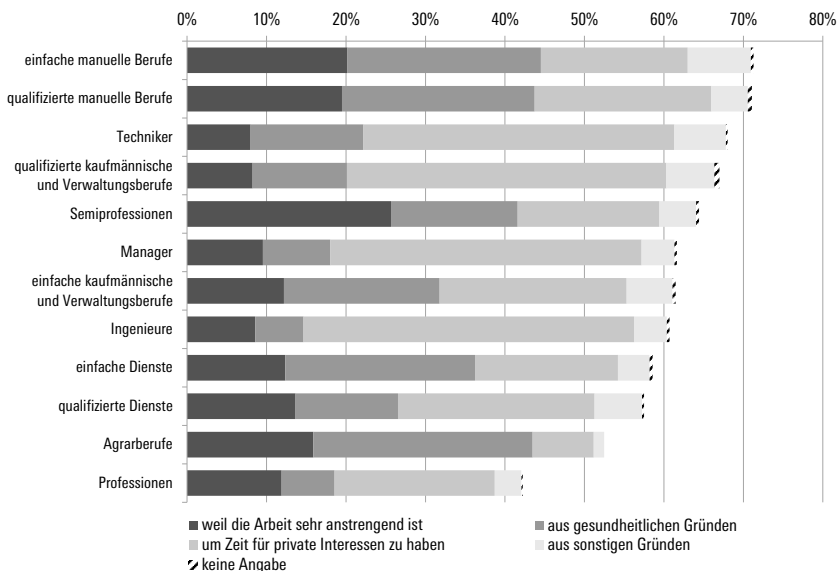
Für eine erfolgreiche Bewältigung des demografischen Wandels ist entscheidend, dass die Beschäftigten möglichst lange erwerbstätig bleiben. Inwiefern der beabsichtigte Verbleib im Erwerbsleben innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen variiert, soll Gegenstand der nachfolgenden Analysen sein.

Wie bereits gezeigt wurde, unterscheiden sich die Beschwerdenennungen nicht nur in Abhängigkeit vom Alter, sondern auch von der Berufsgruppe. Die Entscheidung für oder gegen einen vorzeitigen Erwerbsaustritt lässt sich nicht allein auf die Arbeitsbedingungen und die gesundheitliche Verfassung, die durch erstere maßgeblich beeinflusst werden kann, zurückführen (siehe Abbildung 6.1). Jedoch bestätigt eine Vielzahl von nationalen und internationalen Studien, dass die Gesundheit neben ökonomischen und familiären Rahmenbedingungen sehr großen Einfluss auf die Erwerbsmotivation und den Verbleib im Erwerbsleben besitzt (Wurm/Engstler/Tesch-Roemer 2009; Peter/Hasselhorn

2013). Wie sich die Beweggründe, die aus Sicht der Beschäftigten für einen vorzeitigen Ruhestand sprechen, in Abhängigkeit vom Beruf verteilen, soll mithilfe der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung von 2012 beleuchtet werden. Dort wurde den Befragten ab einem Alter von 45 Jahren die Frage gestellt, ob sie gerne vorzeitig in den Ruhestand wechseln, bis zum regulären Rentenalter oder darüber hinaus arbeiten wollen. Anschließend sollten die Befragten ihre Entscheidung begründen.

Der Wunsch nach einem vorzeitigen Beginn des Ruhestands variierte je nach Berufsgruppe (siehe Abbildung 6.15). Während dieser überwiegend in den Produktionsberufen, insbesondere in den manuellen Berufen von etwa 70 Prozent der Befragten geäußert wurde, war er unter den Professionen (u. a. Ärztinnen und Ärzte, (Hochschul-)Lehrer/innen, Richter/innen sowie Sozial- und Geisteswissenschaftler/innen) mit 42 Prozent deutlich geringer. Auch in den landwirtschaftlichen Berufen wurde nur von etwa der Hälfte der befragten Personen ein Vorruhestand gewünscht.

*Abbildung 6.15: Wunsch nach Vorruhestand in Abhängigkeit von der Berufsgruppe und nach Motiven differenziert*

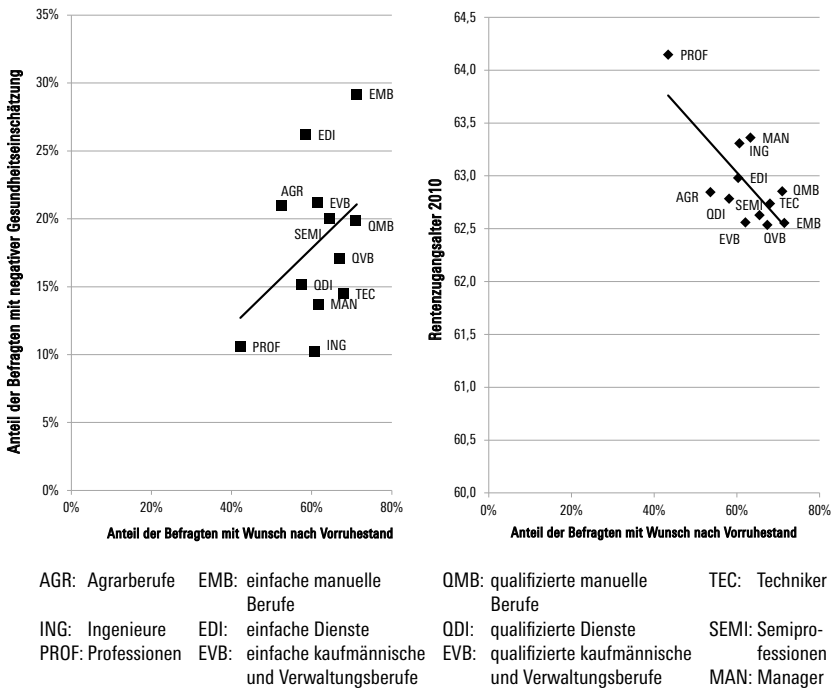


Datenquelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 (eigene Berechnungen).

Die Motive, die sich hinter dem Wunsch nach einem vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsleben verbergen, unterschieden sich deutlich zwischen den Berufsgruppen. In den Agrarberufen wurden gesundheitliche Gründe von über der Hälfte als Motiv für einen vorzeitigen Ruhestandsbeginn angeführt. Wird die inhaltlich sehr eng mit der gesundheitlichen Begründung verbundene Einschätzung, dass die Arbeit sehr anstrengend sei, hinzugezählt, entfielen 83 Prozent der Nennungen auf diese beiden Motive. Bei den Professionen dominierte dagegen bei fast der Hälfte der Befragten als Hauptgrund für den Wunsch nach Vorruhestand das Bedürfnis, Zeit für private Interessen zu haben. Die anstrengende Arbeit (28 Prozent) und gesundheitliche Gründe (16 Prozent) wurden dagegen auch in der Summe weniger häufig genannt. Dieser Befund fügt sich gut in die bereits präsentierten Ergebnisse zu den berufsabhängigen Beschwerdeprofilen ein, welche bei den Professionen vor allem im höheren Alter deutlich geringe Ausprägungen zeigten als in den Agrarberufen. Anteilig am häufigsten äußerten Ingenieurinnen und Ingenieure das Ziel, mehr Zeit für private Interessen zu haben: Über zwei Drittel gaben Zeit für private Interessen als Hauptmotiv für ihre Vorruhestandsabsichten an. Unter Führungskräften, qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufen sowie technischen Fachkräften wurde dieses Motiv ebenfalls von über der Hälfte der Befragten angeführt. Dagegen wurden bei den einfachen und qualifizierten Diensten überwiegend gesundheitliche Ursachen – wie auch bei den Agrarberufen – als Beweggrund genannt.

Einen Hinweis darauf, dass die Bewertung der Gesundheit durchaus mit der Einschätzung zusammenhängt, wie in den jeweiligen Berufen der Verbleib im Arbeitsleben eingeschätzt wird, liefert Abbildung 6.16 (linke Hälfte): In Berufen, in denen lediglich ein geringer Anteil die eigene Gesundheit als »schlecht« oder »sehr schlecht« einstufte, war tendenziell auch der Anteil derjenigen niedrig, die früher in den Ruhestand wechseln wollten. Darüber hinaus scheint das Ausmaß, in welchem der Vorruhestand gewünscht wurde, das aktuelle Renteneintrittsverhalten in den jeweiligen Berufen annähernd widerzuspiegeln (Abbildung 6.16, rechte Hälfte).

Abbildung 6.16: Der Wunsch nach Vorruhestand in Abhängigkeit von einer negativen Gesundheitseinschätzung und vom Renteneintrittsalter



Befragt wurden nur Erwerbstätige ab 45 Jahren.

Datenquellen: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; Deutsche Rentenversicherung (eigene Berechnungen).

Insgesamt betrachtet unterstützen diese Befunde die eingangs formulierte These, dass sich in Bezug auf eine vorzeitige Beendigung des Erwerbslebens zwei Gruppen herausbilden. Einerseits gibt es diejenigen, die den finanziellen Hintergrund mitbringen und auch finanzielle Einbußen, die beispielsweise aus Abschlägen und entgangenem Einkommen resultieren, für den Vorruhestand in Kauf nehmen können; auf der anderen Seite diejenigen, die gesundheitsbedingt nicht mehr in der Lage sind zu arbeiten. Da der gesundheitliche Verschleiß besonders bei Personen aus weniger gut bezahlten Tätigkeiten höher ist, wirken finanzielle Verluste hier deutlich belastender.



### 6.3 Zusammenfassung: Gesundheitsgerechte Arbeit ist notwendig

Die Auswertungen in diesem Kapitel haben gezeigt, dass die Arbeitsanforderungen eher weniger altersspezifisch ausgerichtet sind. Die im Vergleich zu den Jüngeren stärkere Abnahme der physischen Anforderungen bei den Älteren deutet allerdings darauf hin, dass hier in den vergangenen Jahren möglicherweise ein Umdenken begonnen hat. Nichtsdestotrotz ist die Zunahme der physischen Belastungen alarmierend, die sowohl für Jung als auch für Alt beobachtet werden kann, insbesondere angesichts der allgemein weiten Verbreitung von psychischen Anforderungen. Überraschend war der Befund, dass hinsichtlich der Belastungswahrnehmung relativ geringe Altersunterschiede feststellbar sind. Dennoch schätzten die Erwerbstätigen zwischen 55 und 59 Jahren ihre Gesundheit schlechter ein und äußerten häufiger Beschwerden als Jüngere.

Es konnte ebenfalls gezeigt werden, dass die Chancen, auch im Alter noch lange erwerbstätig zu sein, nicht in allen Berufen gleichermaßen gut verteilt sind. Wird aber von allen Beschäftigten ein längeres Erwerbsleben gefordert, müssen auch für diejenigen geeignete Arbeitsplätze vorhanden sein, die gesundheitsbedingt nicht mehr alle Anforderungen bewältigen können.

Die Gesundheit beeinflusst nach wie vor – aktuell sogar noch stärker als früher –, ob und wie lange Ältere erwerbstätig sind, und ist somit ein zentraler Ansatzpunkt, ein längeres Erwerbsleben zu ermöglichen. Die Notwendigkeit gesundheitsgerechter Arbeitsplätze besteht dabei keineswegs nur für das höhere Alter. Eine Personalpolitik, die angemessen auf demografische und institutionell bedingte Änderungen reagieren will, muss gute Arbeitsbedingungen in jedem Alter gewährleisten. Betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung können hierbei, auch bei Älteren (Ebener 2014), die Arbeitsfähigkeit erhöhen und gesundheitlichen Einschränkungen vorbeugen. Auch wenn die Reduktion von physischen und psychischen Arbeitsanforderungen vorrangiges Ziel bei der Gestaltung der Arbeit ist, sollte der positive Einfluss von arbeitsbezogenen Ressourcen nicht außer Acht gelassen werden. So können beispielsweise soziale Unterstützung bei der Arbeit und ein wertschätzendes Führungsverhalten positive Effekte hervorrufen (van den Berg/Elders/Burdorf 2010; Oldenbourg/Illmarinen 2010).



## 7 Arbeitsmarktpolitik für Ältere

---

### 7.1 Einleitung: Zielkonflikte in der Arbeitsmarktpolitik gegenüber Älteren

Durch die Anhebung der Altersgrenzen für den Renteneintritt und die Einführung weitreichender Abschlagsregelungen (siehe Kapitel 3) wurde vonseiten der Rentenpolitik die Abkehr von der Frühverrentung eingeleitet. Die Beschäftigungsmuster Älterer und die Muster des Altersübergangs haben sich in relativ kurzer Zeit grundlegend gewandelt, wie oben in Kapitel 4 gezeigt wurde – nicht nur wegen Veränderungen des institutionellen Rahmens. Im Zentrum des vorliegenden Kapitels steht die Frage, ob und wie die aktive Arbeitsförderung diesen Paradigmenwechsel nachvollzogen hat.

Die aktive Arbeitsförderung für Ältere ist grundsätzlich mit ambivalenten Lebenslagen der Zielgruppe und daraus resultierenden Zielkonflikten konfrontiert. Zwar gilt auch für Ältere der Grundsatz, dass die Vermittlung in Arbeit und die dafür ggf. erforderliche Förderung Vorrang haben vor dem Bezug von Lohnersatz- bzw. Grundsicherungsleistungen. Jedoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass dieses Ziel im Einzelfall unerreichbar erscheint, im fortgeschrittenen Alter deutlich höher, insbesondere wenn Vermittlungshemmnisse wie fehlende berufliche Qualifikation, gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Langzeitarbeitslosigkeit hinzukommen. Selbst wenn die Wiedereingliederung in das Erwerbsleben grundsätzlich erreichbar erscheint, kann der dafür erforderliche zeitliche und finanzielle Förderungsaufwand unverhältnismäßig im Vergleich zur Beschäftigungszeit, die zwischen eventuellem Eingliederungserfolg und Erwerbsaustritt verbleibt, erscheinen.

Dieses Kalkül ist in der Betroffenenperspektive, in der Perspektive der Fachkräfte (die mit begrenzten zeitlichen Ressourcen Erfolgskennzahlen erreichen müssen) und in fiskalischer Betrachtungsweise gleichermaßen relevant. Deshalb darf man die aktive Arbeitsförderung nicht an einem vermeintlichen Idealbild messen, in dem Personen kurz vor Erreichen der Regelaltersgrenze umfangreiche Förderungen absolvieren, um dann für wenige Monate beschäftigt zu sein.

Auch nachdem die Funktionalisierung der Arbeitslosenversicherung für betrieblich induzierte Vorruhestandspassagen weitgehend unterbunden ist, wird es folglich dabei bleiben, dass Arbeitslosigkeit und ein daran geknüpfter Bezug von Sozialleistungen ohne Maßnahmen der aktiven Förderung in zahlreichen Erwerbsbiografien die abschließende Episode vor dem Renteneintritt bilden wird. Diese Funktion der sozialen Sicherungssysteme bei versperrtem Arbeitsmarktzugang lässt sich nicht abschütteln, auch wenn die Förderung des Vorruhestands kein arbeitsmarktpolitisches Ziel mehr ist.

Die in diesem Kapitel zu verfolgende Frage ist also nicht, ob jede Altersdifferenzierung in der arbeitsmarktpolitischen Förderung überwunden wurde, sondern vielmehr, ob die aktive Arbeitsmarktpolitik die Verschiebung der institutionellen und kulturellen Altersgrenzen, die Ende der 1990er-Jahre begonnen hat, mitvollzogen und mitgetragen hat. Dabei geht es zum einen um die anteilige Förderung der Älteren in Entsprechung zu ihrem Anteil an den Arbeitslosen, zum anderen um die zur Förderung von Älteren eingesetzten arbeitsmarktpolitischen Instrumente. In diesem Zusammenhang ist zweifellos auch die Frage angebracht, in welcher Weise die aktive Arbeitsmarktpolitik den längeren Verbleib in Beschäftigung unterstützt. Tatsächlich sind die Handlungsmöglichkeiten des SGB III gegenüber Beschäftigten jedoch sehr beschränkt, und die Inanspruchnahme durchaus vorhandener Angebote hält sich in sehr überschaubaren Grenzen.<sup>1</sup>

Aufgrund der eingeschränkten Datenverfügbarkeit kann die systematische Betrachtung der Förderung von Älteren durch ausgewählte arbeitsmarktpolitische Instrumente im Zeitverlauf überwiegend frühestens ab dem Jahr 1997 beginnen. Da in den meisten Publikationen der Bundesagentur für Arbeit die relevanten Förderangaben nur für Ältere ab 50 Jahren veröffentlicht wurden, wird in den nachfolgenden Analysen dieser Zuschnitt der Gruppe der Älteren übernommen.

## **7.2 Arbeitslosigkeit Älterer**

Ein sinnvoller Maßstab für die angemessene Einbeziehung einer Personengruppe in die arbeitsmarktpolitische Förderung ist ihre relative Betroffenheit von Arbeitslosigkeit. Für eine differenzierte Betrachtung einschließlich von altersspezifischen Sonderregelungen, die zur Nichtberücksichtigung in der Arbeitslosenstatistik füh-

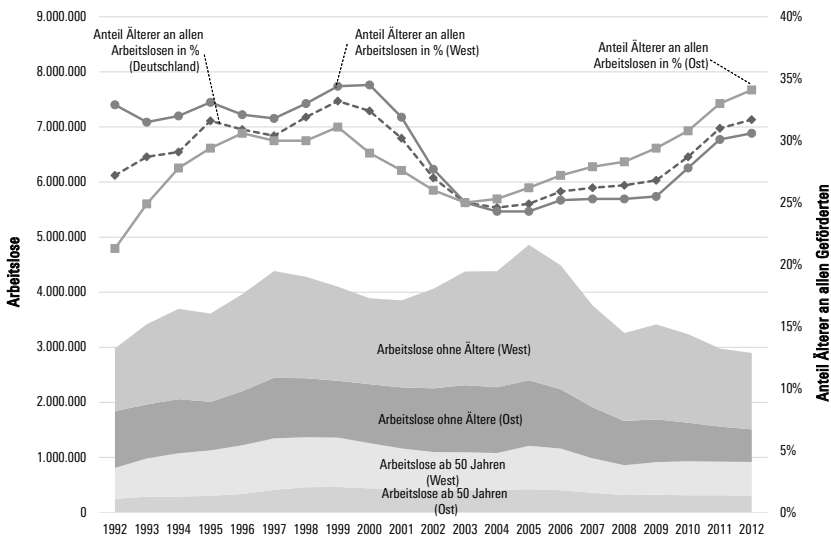
---

1 | Die eher »weichen« und projektförmigen Ansätze zur Förderung verlängerter Erwerbsbiografien, z.B. im Rahmen der »Initiative Neue Qualität der Arbeit« (INQA), können hier nicht behandelt werden, da sie sinnvollerweise nicht auf Ältere fokussiert sind und Daten zur Zielgruppenerreichung und zur Wirkung nicht verfügbar sind.

ren, verweisen wir auf Kapitel 3. An dieser Stelle genügt die Betrachtung der »offiziellen« Arbeitslosigkeit nach den nationalen gesetzlichen Vorschriften, da nur diese Arbeitslosen für eine arbeitsmarktpolitische Förderung überhaupt in Betracht kommen (Kapitel 4.7).<sup>2</sup> Ab 2005, als die vierte Stufe der Hartz-Reformen in Kraft trat, ist zudem die Frage relevant, wie die Zuständigkeit für die Förderung der älteren Arbeitslosen zwischen Arbeitsagenturen und Jobcentern verteilt ist (Kapitel 7.2.2).

Abbildung 7.1:

Ältere Arbeitslose ab 50 Jahren im Vergleich zur Gesamtarbeitslosigkeit (1992–2012)<sup>3</sup>



Datenquellen: Bundesagentur für Arbeit/Statistik 2014; ergänzend Bogai 2001, S. 66 f. (eigene Berechnungen).

## 7.2.1 Entwicklung und Anteil der Arbeitslosigkeit Älterer

Die Gesamtzahl der Arbeitslosen in Deutschland stieg – parallel zur Erwerbslosigkeit – seit Beginn der 1990er-Jahre bis 2005 an, mit Spitzen in den Jahren 1997 und 2005 und einer vorübergehenden Abnahme um 2000 (siehe Abbildung 7.1).

2 | Arbeitslosigkeit ist von der Erwerbslosigkeit zu unterscheiden, siehe Kapitel 4.7.

3 | Die Arbeitslosenzahlen beziehen sich allgemein auf den Jahresdurchschnittsbestand, bei den Älteren bis 1994 (Gesamtdeutschland) bzw. 1997 (Aufteilung West/Ost) handelt es sich jedoch um die Daten von Ende September des jeweiligen Jahres, da Durchschnittsbestände in dieser Aufgliederung nicht verfügbar sind.

Die Gesamtentwicklung war stark von den Auswirkungen des ostdeutschen Transformationsprozesses auf den Arbeitsmarkt getrieben. 1992, zu Beginn der Zeitreihe, befand sich 40 Prozent des Arbeitslosenbestands im Bundesgebiet Ost, bei weniger als 25 Prozent der Bevölkerung im Erwerbsalter. Ohne den massiven Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente einschließlich der Kurzarbeit sowie Sonderbedingungen für den Übergang in den Vorruhestand hätte die Gesamtzahl der ostdeutschen Arbeitslosen die des Westens bei Weitem überstiegen (Knuth 1996).

Die Zahl der älteren Arbeitslosen ab 50 Jahren folgte im Wesentlichen dem Muster in der Entwicklung der Gesamtarbeitslosigkeit, erreichte ihren Höhepunkt jedoch schon Ende der 1990er-Jahre, nicht erst 2005. Die quantitativen Verschiebungen zwischen älteren und jüngeren Arbeitslosen lassen sich als Anteil der Älteren an allen Arbeitslosen abbilden, wie dies in Abbildung 7.1 geschieht. Dieser Anteil ist es, der uns für unsere weiteren Analysen als Maßstab für die angemessene Beteiligung der Älteren an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen interessiert. Vom Anfang bis zum Ende der 1990er-Jahre stieg der Anteil der Arbeitslosen ab 50 Jahren in Deutschland von etwa 27 Prozent auf 33 Prozent an. Ausgehend von einem niedrigeren Niveau war dieser Anstieg im Osten steiler als im Westen; dennoch bleibt der Anteil der älteren Arbeitslosen im Osten bis Anfang der 2000er-Jahre niedriger als im Westen, was auf den erwähnten Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente gerade auch für Ältere und auf die zunächst erleichterten Möglichkeiten der Altersteilzeit zurückzuführen ist (siehe Kapitel 3 und speziell Kapitel 5.4).

Der starke Anstieg der Arbeitslosigkeit – vor allem im Westen – zwischen 2000 und 2005 betraf die Jüngeren stärker als die Älteren, sodass der Anteil der Älteren um 2004 einen Tiefpunkt von etwa einem Viertel erreichte. Vom anschließenden Beschäftigungsaufschwung und Rückgang der Arbeitslosigkeit profitierten die älteren Arbeitslosen jedoch weniger als die jüngeren, sodass die Anteile der älteren Arbeitslosen wieder anstiegen und im Jahr 2012 bei insgesamt 32 Prozent (West: 31 Prozent; Ost: 34 Prozent) lagen. Im Westen wirkte sich zudem eine leichte Zunahme der Anzahl älterer Arbeitsloser steigend auf deren Anteil aus.

Wie Tabelle 7.1 zeigt, ist der leichte Wiederanstieg der *Anzahl* der älteren Arbeitslosen, der sich über 2012 hinaus fortgesetzt hat, nicht mit einem Anstieg der Arbeitslosen*quoten* dieser Gruppe verbunden. Es handelt sich also im Wesentlichen um ein demografisches Phänomen sowie um eine Folge steigender Erwerbsbeteiligung der Frauen in den Geburtskohorten, die in das »Altersfenster« ab 50 Jahren nachrücken: Weil es mehr ältere Erwerbspersonen gibt, gibt es mehr ältere Arbeitslose.

*Tabelle 7.1: Ältere Arbeitslose ab 50 bis unter 65 Jahren,  
Anteile und Arbeitslosenquoten (2008–2014)*

	<b>Bestand</b>	<b>Anteil an allen Arbeitslosen in %</b>	<b>Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen</b>
<b>Deutschland</b>			
2008	858.897	26,4	8,4
2009	914.397	26,8	8,6
2010	931.066	28,7	8,4
2011	923.117	31,0	8,0
2012	918.205	31,7	7,7
2013	950.891	32,2	7,6
2014	954.483	32,9	7,3
<b>Westdeutschland</b>			
2008	541.372	25,3	6,8
2009	591.058	25,5	7,1
2010	619.098	27,8	7,1
2011	609.590	30,1	6,8
2012	612.228	30,6	6,5
2013	644.178	31,0	6,5
2014	654.932	31,6	6,3
<b>Ostdeutschland</b>			
2008	317.525	28,3	14,1
2009	323.339	29,4	14,1
2010	311.968	30,8	13,2
2011	313.527	33,0	12,7
2012	305.977	34,1	11,9
2013	306.713	35,3	11,5
2014	299.551	36,4	10,8

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit/Statistik 2015a, Tabelle 2.1.1.

Das jahresdurchschnittliche Risiko des Zugangs aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit hat für Ältere ab 55 Jahren nicht zugenommen, sondern – ebenso wie für die Beschäftigten insgesamt – abgenommen, wobei das relative Zugangsrisiko (Risiko für Ältere/Risiko insgesamt) nahezu unverändert geblieben ist. Die Chancen des Abgangs aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung sind für ältere Arbeitslose deutlich geringer, haben aber nach dem günstigsten Jahr 2011 kaum abgenommen, während die Chancen insgesamt deutlich reduziert sind (Bundesagentur für Arbeit/Statistik 2015b, S. 24). Auch die Erfahrung des Bundesprogramms »Perspektive 50plus« (siehe Kapitel 7.4.5) lässt darauf schließen, dass die Beschäftigungschancen Älterer weniger konjunkturabhängig sind (Knuth/Stegmann/Zink 2013).

### **7.2.2 Die Verteilung der älteren Arbeitslosen nach Rechtskreisen**

Die Einführung der »Grundsicherung für Arbeitsuchende« im Jahr 2005 markiert die Aufteilung der Arbeitslosen bzw. der erwerbsfähigen bedürftigen Personen in zwei »Rechtskreise« mit Zuständigkeit von zwei zunehmend eigenständig verfassten Ebenen der öffentlichen Arbeitsverwaltung. Für Personen mit einem durch Beitragszahlungen zur Arbeitslosenversicherung erworbenen Anspruch auf Arbeitslosengeld sind die Agenturen für Arbeit zuständig (»Rechtskreis SGB III«); wer dagegen als erwerbsfähig gilt, aber seinen Lebensunterhalt bzw. den der »Bedarfsgemeinschaft« nicht aus eigenen Mitteln bestreiten kann, fällt – unabhängig vom Status der Arbeitslosigkeit – in die Zuständigkeit der Jobcenter und erhält Arbeitslosengeld II. Dies gilt auch für Personen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht bedarfsdeckend ist und die deshalb SGB II-Leistungen aufstockend zum Arbeitslosengeld beziehen: Für ihre Förderung sind die Jobcenter zuständig.<sup>4</sup> Andererseits fallen Arbeitslose ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld, die nicht bedürftig sind, in die Zuständigkeit der Arbeitsagenturen.

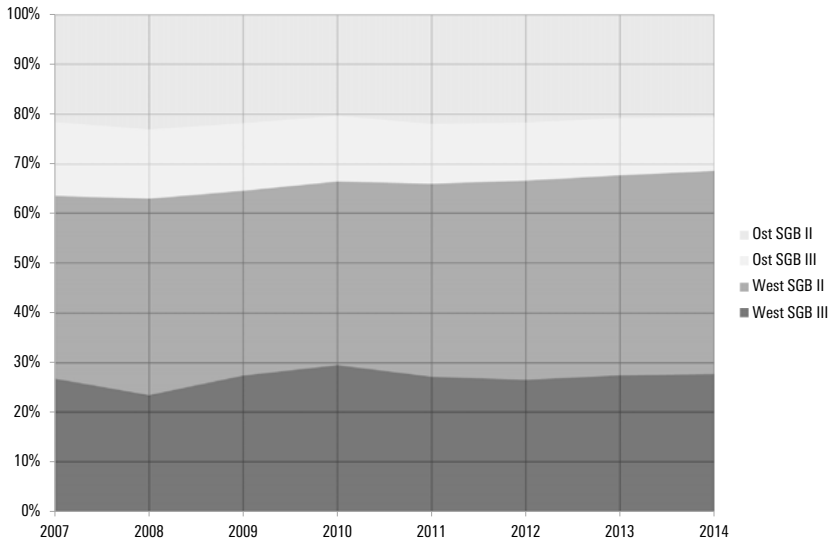
Abbildung 7.2 zeigt, dass sich die Gesamtheit der knapp eine Million älteren Arbeitslosen mehrheitlich – und mit im Zeitverlauf leicht zunehmenden Anteilen – in Westdeutschland findet, doch der ostdeutsche Anteil ist auch 2014 noch etwas höher, als es dem ostdeutschen Bevölkerungsanteil entspricht (siehe auch die höhere Altersarbeitslosenquote im Osten, Tabelle 7.1). In beiden Landesteilen befindet sich die Mehrheit der älteren Arbeitslosen im Rechtskreis des

---

4 | Bei Redaktionsschluss verabschiedete das Bundeskabinett einen Gesetzentwurf zur Rechtsvereinfachung im SGB II, durch den die Förderung von ALG I-Aufstockern in die Zuständigkeit der Agenturen für Arbeit übergehen soll.



*Abbildung 7.2: Verteilung der älteren Arbeitslosen (50 bis unter 65 Jahre) nach Rechtskreisen, Ost- und Westdeutschland (2007–2014)*



Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit/Statistik, Arbeitslose nach Rechtskreisen, Arbeitsmarkt in Zahlen – Jahreszahlen, verschiedene Jahre.

SGB II, und dieser Anteil nimmt im Zeitverlauf leicht zu – im Osten etwas stärker als im Westen. Im Vergleich zu den Arbeitslosen insgesamt jedoch ist der SGB II-Anteil in beiden Landesteilen bei den Älteren etwas niedriger (in Abbildung 7.2 nicht gezeigt), was auf die längeren maximalen Anspruchsdauern beim Bezug von Arbeitslosengeld zurückzuführen sein dürfte.

Bezogen auf die Förderung älterer Arbeitsloser ist folglich festzuhalten, dass für diese überwiegend die Jobcenter zuständig sind, dass es aber die Arbeitsagenturen mit einem höheren Anteil von älteren Arbeitslosen zu tun haben als die Jobcenter.

### 7.3 Die arbeitsmarktpolitische Förderung Älterer im Zeitverlauf

In diesem Kapitel wird die relative Beteiligung der Älteren an arbeitsmarktpolitischer Förderung betrachtet. Dabei geht es zunächst um die Förderung insgesamt (Kapitel 7.3.1), dann um die Struktur dieser Förderung (Kapitel 7.3.2). Mit dieser Gesamtschau auf die vorkommenden Kategorien von arbeitsmarktpoliti-

scher Förderung wird die Betrachtung einzelner Instrumente in Kapitel 7.4 vorbereitet.

Zu berücksichtigen ist, dass die Bildung von Zeitreihen zur Förderung durch den ständigen Umbau des arbeitsmarktpolitischen »Instrumentenkastens« erschwert wird. Da diese Einschränkungen jedoch überwiegend nicht altersspezifisch ausfallen, sondern für Ältere und die Gesamtheit der Förderfälle gleichermaßen gelten, wird das hier betrachtete Verhältnis dadurch weniger tangiert. Außerdem muss darauf hingewiesen werden, dass hier die Summe aus Förderfällen gebildet wird, dass also hinter mehreren Förderfällen im Jahresdurchschnittsbestand möglicherweise nur eine mehrfach geförderte Person steht. Zwar ist es eher selten, dass dieselbe Person mit zwei Instrumenten gleichzeitig gefördert wird, aber eine Mehrfachförderung mit verschiedenen Instrumenten innerhalb eines Kalenderjahres ist durchaus denkbar. Auch diese Ungenauigkeit betrifft Nenner und Zähler gleichermaßen und verzerrt damit nicht den Anteil der Älteren an den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.<sup>5</sup>

### **7.3.1 Die Entwicklung des Anteils Älterer an der arbeitsmarktpolitischen Förderung**

Zur Beantwortung der Frage, ob Ältere durch die aktive Arbeitsmarktpolitik angemessen gefördert wurden bzw. ob die Arbeitsmarktpolitik den Paradigmenwechsel vom Frühausstieg aus dem Erwerbsleben zur Verlängerung der Erwerbsphase nachvollzogen hat, wird zunächst die Teilnahme Älterer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen mit einem quantitativen Indikator betrachtet. Hierzu wird ein »Altersförderungsquotient« gebildet, welcher den Anteil der Älteren an allen Geförderten (bezogen auf die in diesem Kapitel dargestellten Instrumente) in Relation zum Anteil der älteren Arbeitslosen an allen Arbeitslosen setzt. Ein Altersförderungsquotient von 100 Prozent bedeutet, dass der Anteil der Älteren an der Förderung ihrem Anteil an den Arbeitslosen entspricht. Die Maßzahl »Altersförderungsquotient« neutralisiert also demografische Veränderungen, Veränderungen der Arbeitslosenzahlen und das Auf und Ab der arbeitsmarktpolitischen Förderung gleichermaßen.

Ende der 1990er-Jahre hatten ältere Arbeitslose in manchen Jahren nur 60 Prozent der insgesamt bestehenden Förderungswahrscheinlichkeit. Noch bis etwa

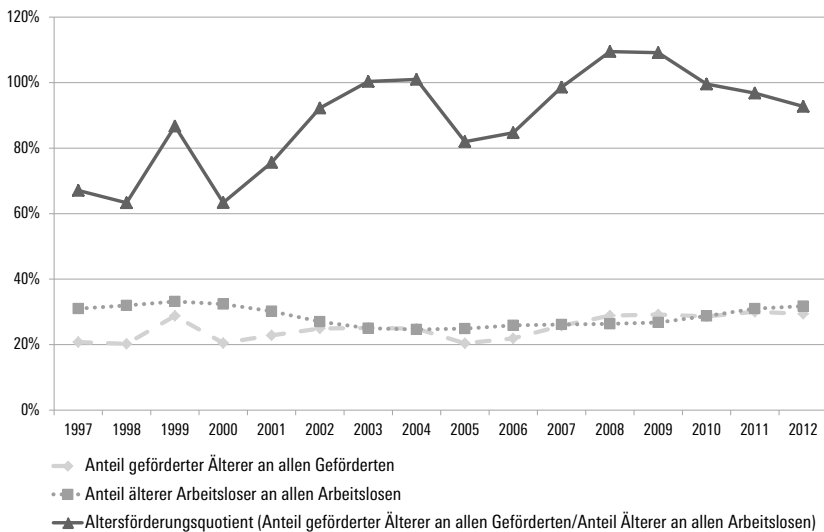
---

5 | Es muss ebenfalls berücksichtigt werden, dass in diesen Quotienten auch die Entgeltsicherung für Ältere mit einfließt, die per Definition nur dieser Altersgruppe offensteht (siehe Kapitel 7.4.3).

2003 lag der Altersförderungsquotient unter der Referenzmarke (siehe Abbildung 7.3), d.h. Ältere wurden bis dahin weniger gefördert, als es ihr Anteil an allen Arbeitslosen erwarten lassen würde. Die weitgehende Unterbrechung des »Förderns« durch die Umsetzungsprobleme der vierten Stufe der Hartz-Reformen ging überproportional zulasten der Älteren, sodass der Altersförderungsquotient erneut sank. In den Jahren 2008 und 2009 wurde jedoch die 100-Prozent-Marke übertroffen, d.h. Ältere wurden bei der arbeitsmarktpolitischen Förderung leicht überproportional beteiligt. Der starke Rückgang der arbeitsmarktpolitischen Förderung am aktuellen Rand traf jedoch wieder die Älteren überproportional. Insgesamt lag der Altersförderungsquotient Ende der 1990er-Jahre bei ca. 70 Prozent, nach 2003 jedoch bei 100 Prozent, d.h. es ist eine eindeutig positive Entwicklung feststellbar: Die Arbeitsmarktpolitik hat den Paradigmenwechsel von der Inaktivierung zur Aktivierung des Arbeitskräftepotenzials der Älteren nachvollzogen.

Abbildung 7.3:

*Förderung Älterer in Relation zur Gesamtförderung und Arbeitslosigkeit (1997–2012)*



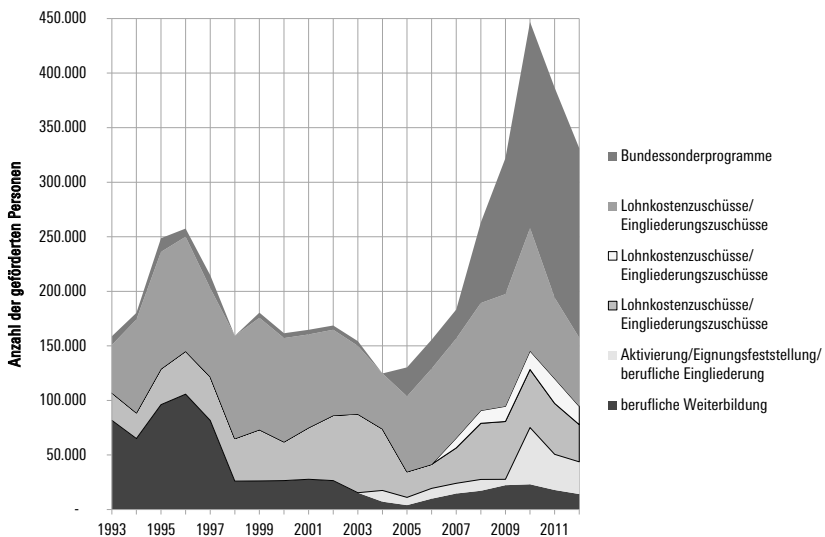
Ohne Berücksichtigung des Bundesprogramms »Perspektive 50plus«, das von 2005 bis 2015 durchgeführt wurde.

Datenquelle: Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, jährliche Sondernummer 2, 1993–2014 (eigene Berechnungen).

### 7.3.2 Förderung Älterer im Wandel der Arbeitsmarktpolitik

Nachdem festgestellt wurde, dass die frühere Vernachlässigung der Älteren bei der arbeitsmarktpolitischen Förderung inzwischen bei rein quantitativer Betrachtung weitgehend überwunden ist, wird nun die Frage verfolgt, mit welchen Instrumenten die Älteren gefördert wurden. Während die einzelnen Instrumente erst in Kapitel 7.4 betrachtet werden, soll der vorliegende Abschnitt eine Gesamtschau der Förderungsstruktur und ihrer Veränderung im Zeitablauf vermitteln.

Abbildung 7.4: Ältere ab 50 Jahren in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (Jahresdurchschnitt 1993–2012)



In den 1990er-Jahren sind bei einzelnen Instrumenten Ältere ab 45 Jahren berücksichtigt, da keine anderen Zahlen verfügbar waren.

Datenquellen: Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, jährliche Sondernummer 2, 1993–2012; Aktivierungsstatistiken des Bundesprogramms »Perspektive 50plus« (eigene Berechnungen).

Abbildung 7.4 zeigt den Wandel in Umfang und Struktur der arbeitsmarktpolitischen Förderung Älterer und damit auch den Wandel der Arbeitsmarktpolitik insgesamt. Die Hartz-Reformen und insbesondere der Aufbau einer zweiten Ebene der öffentlichen Arbeitsverwaltung, der heutigen Jobcenter, markieren

den Tiefpunkt jeglicher Förderung in den Jahren 2004 und 2005. Dies gilt nicht nur für Ältere, aber – wie bereits Abbildung 7.3 gezeigt hat – für Ältere überproportional. Ab 2006 kommt es zu einer Wiederbelebung der Förderung in allen Kategorien von Maßnahmen. Ohne das Bundesprogramm »Perspektive 50plus« (siehe Kapitel 7.4.5), das hier zusammen mit den früheren »Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose« die Kategorie »Bundessonderprogramme« bildet, wäre im Spitzenjahr 2010 allerdings nur die Größenordnung von 1995 wieder erreicht worden.<sup>6</sup> Der anschließende Rückgang der Förderung reflektiert hauptsächlich das massive Zurückfahren der Förderung insgesamt; die relative Position der Älteren verschlechterte sich dabei nur geringfügig (siehe Abbildung 7.3).

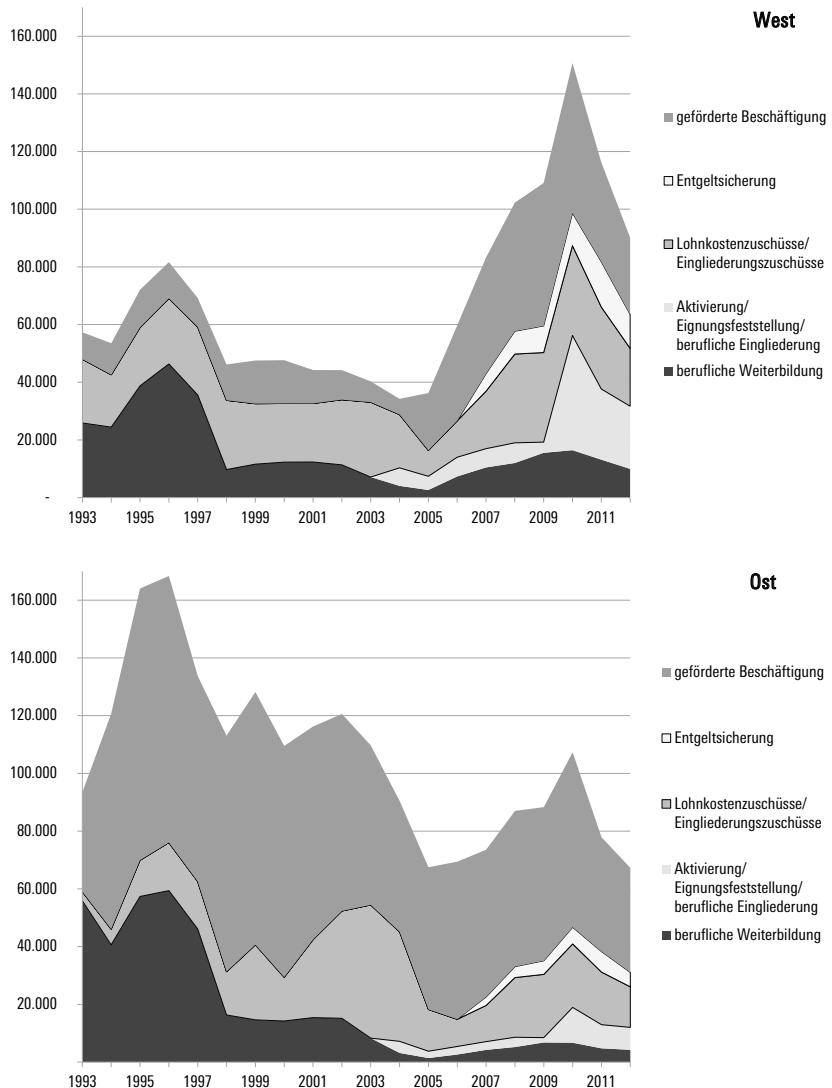
Der bei der Förderung Älterer zum Einsatz kommende Instrumentenmix hat sich – wie das Profil der Arbeitsförderung insgesamt – in gut 20 Jahren massiv verändert. Während die Teilnehmerzahlen an beruflicher Weiterbildung in der ersten Hälfte der 1990er-Jahre noch gleichgewichtig waren mit der geförderten Beschäftigung, kam die Weiterbildung um 2005 fast zum Erliegen und erholte sich seitdem nur mäßig. Die geförderte Beschäftigung nahm kontinuierlich ab. Unter wechselnden Namen gab es ab 2004 Instrumente, die ausschließlich der Aktivierung dienten; nur vorübergehend wurde das Instrument der Entgeltsicherung für Ältere (siehe Kapitel 7.4.3) eingeführt.

Die Arbeitsmarktpolitik – nicht nur, aber auch für Ältere – ist im betrachteten Zeitraum ganz wesentlich von den Folgen der deutschen Einigung geprägt. Noch bis 2006 wurden im Osten mehr Ältere gefördert als im Westen (siehe Abbildung 7.5).<sup>7</sup> Zwar waren die Arbeitslosenquoten im Osten viel höher (insgesamt und bei den Älteren), dennoch lagen die absoluten Zahlen älterer Arbeitsloser im Westen immer über denen im Osten. Die Wahrscheinlichkeit einer Förderung ist für Ältere also im Osten bis zum aktuellen Rand höher als im Westen.

**6** | Soweit im Rahmen des Bundesprogramms auf Regelinstrumente zurückgegriffen wurde, können hier Doppelzählungen enthalten sein. Doch auch wenn man diese eliminieren könnte, würde sich nichts daran ändern, dass die Förderung Älterer im Jahr 2010 einen Höhepunkt erreichte.

**7** | Im Unterschied zu Abbildung 7.4 sind bei dieser Darstellung die Bundessonderprogramme nicht enthalten, weil Daten zur Aufteilung des Bundesprogramms »Perspektive 50plus« auf West- und Ostdeutschland nicht vorliegen.

Abbildung 7.5: Ältere ab 50 Jahren in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (ohne Bundessonderprogramme, Bundesgebiet West und Ost, 1993–2012)



In den 1990er-Jahren nur mit dem ehemaligen Ostberlin, später mit Berlin insgesamt.

Datenquelle: Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, jährliche Sondernummer 2, 1993–2012 (eigene Berechnungen).

Im Ost-West-Vergleich zeigen sich durchaus unterschiedliche Maßnahmeprofile (siehe Abbildung 7.5). Vor allem nimmt die geförderte Beschäftigung (siehe im Detail Kapitel 7.4.4) im Osten einen erheblich größeren Raum ein, während die Förderung der Einstellung von Älteren im allgemeinen Arbeitsmarkt durch Lohnkostenzuschüsse hier erst allmählich an Gewicht gewann. Diese Unterschiede im Maßnahmeprofil spiegeln die anders geartete Funktion der aktiven Arbeitsförderung im ostdeutschen Transformationsprozess: Insbesondere bei den Älteren ging es vor allem um eine sozialverträgliche Brücke in den Ruhestand, weniger um die Wiedereingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

## **7.4 Beteiligung Älterer an einzelnen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten**

### **7.4.1 Berufliche Weiterbildung als Instrument der aktiven Arbeitsförderung**

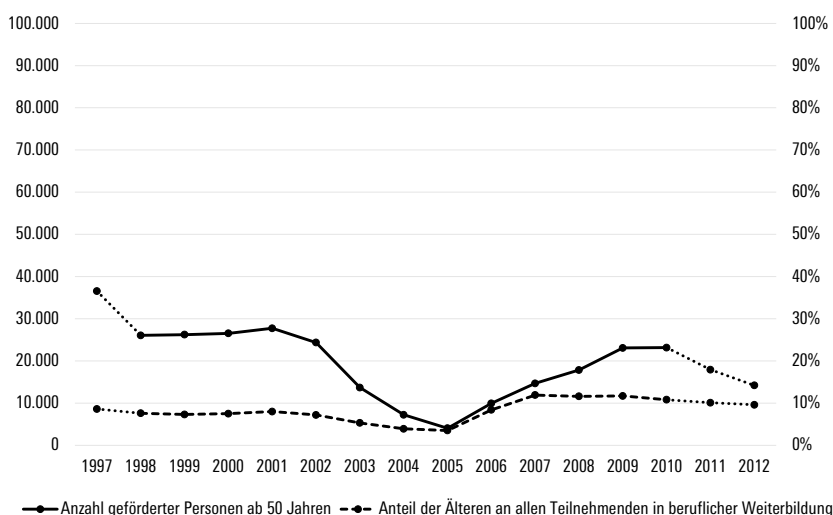
In Kapitel 5.3 wurden bereits der »Weiterbildungsrückstand« der Älteren in den Betrieben und dessen Ursachen thematisiert. Eine qualitativ hochwertige und kontinuierliche berufliche Weiterbildung erhöht maßgeblich die Wahrscheinlichkeit, im Alter noch erwerbstätig zu sein; Qualifikationsdefizite mindern dagegen die Beschäftigungschancen (Frerichs 2009). Doch wie sieht die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch arbeitsmarktpolitische Instrumente für Ältere ab 50 Jahren aus? Wirkt die institutionalisierte Arbeitsförderung den zuvor beschriebenen betrieblichen Weiterbildungsdefiziten entgegen oder verstärkt sie diese?

In der Tradition der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die durch das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) von 1969 eingeleitet wurde, war die berufliche Weiterbildung das Kerninstrument zur Anpassung der Qualifikation von Arbeitslosen an veränderte Anforderungen des Arbeitsmarktes. Noch im Jahr 1997 war die berufliche Weiterbildung mit einem durchschnittlichen Bestand von 425.000 Teilnehmenden die arbeitsmarktpolitische Maßnahmeart mit der höchsten Zahl von Teilnehmenden, obwohl die arbeitsförderungsrechtlichen Bedingungen bereits schrittweise verschlechtert worden waren (Einschränkung des Anspruchs auf Förderung, Höhe des damals bei Weiterbildung an die Stelle des Arbeitslosengeldes tretenden Unterhaltsgeldes). Mit der Einführung des SGB III im Jahr 1998 wurde die berufliche Weiterbildung vollständig zur Ermessensleistung, auf die kein Anspruch besteht; und insbesondere die Maßnah-

men, die zu einem Berufsabschluss führten, wurden nach 1998 immer weiter reduziert (Bosch 2012).

Schon Ende der 1990er-Jahre lag der Anteil der Älteren unter den Teilnehmenden beruflicher Weiterbildung (siehe Abbildung 7.6) weit unter ihrem Anteil an allen Arbeitslosen (siehe Abbildung 7.1). Dieses Missverhältnis hat sich Anfang der 2000er-Jahre weiter verschärft, d. h. Ältere waren vom Rückgang der Förderung überproportional betroffen. Dies ist auf Änderungen der arbeitsmarktpolitischen Strategie im Zuge des Paradigmenwechsels von der »aktiven« zur »aktivierenden« Arbeitsmarktpolitik zurückzuführen (Knuth/Schweer/Siemes 2004). Statt am Förderbedarf orientierte man sich mehr am zu erwartenden Eingliederungserfolg der Förderung und den damit zu erzielenden Einsparungen. Die Förderung von »Problemgruppen«, zu denen die Älteren gezählt wurden, wurde generell eingeschränkt (Bosch 2012).

*Abbildung 7.6: Ältere Teilnehmende und deren Anteil an beruflicher Weiterbildung (Jahresdurchschnitt 1997–2012)*



Ein Vergleich der Zahlen von 1997 mit denen von 1998/99 ist wegen methodischer Unterschiede in der Erfassung nur eingeschränkt möglich. Ab 2010 liegt den Daten die Klassifikation der beruflichen Weiterbildung nach 2012 zugrunde, wodurch ein Vergleich ebenfalls nur eingeschränkt möglich ist.

Datenquelle: Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, jährliche Sondernummer 2, 1997–2012 (eigene Berechnungen).



Ab 2003 machte die Bundesagentur für Arbeit die Förderung beruflicher Weiterbildung von einer zu erwartenden Wiedereingliederungsquote von 70 Prozent abhängig, womit die Teilnahme Älterer für die Bildungsträger »quotenschädlich« wurde. Erst mit der Lockerung dieser in der Praxis meistens unerfüllbaren Erwartung nahm die Zahl der geförderten Älteren nach 2005 wieder zu, was bei insgesamt zunehmender Förderung nur zu einem leicht erhöhten Anteil älterer Personen im Bereich der Weiterbildung führte (und im Übrigen auch nur den wieder steigenden Anteil älterer Arbeitsloser an allen Arbeitslosen widerspiegelt). Die von vielen Seiten propagierte Forderung nach einem »lebenslangen Lernen« wird in der Arbeitsförderung bisher noch nicht realisiert.

Zweifellos dürfte berufliche Weiterbildung für das erfolgreiche Bestehen eines verlängerten Erwerbslebens wirksamer sein, wenn sie bei den noch beschäftigten Älteren ansetzt und nicht erst nach dem Eintreten von Arbeitslosigkeit. Dieser präventive Ansatz wird seit 2002 mit dem Instrument »Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen« (§ 82 SGB III, bekannt geworden als WeGebAU) verfolgt. Die Möglichkeit der Förderung ist allerdings auf Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten beschränkt; erstattet werden nur die Lehrgangskosten, während der Betrieb das Arbeitsentgelt weiter zu zahlen hat. Nur bei fehlendem Berufsabschluss kann der Arbeitgeber auch einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten (§ 81 Abs. 5 SGB III).

Trotz hohen Bekanntheitsgrades (Lott/Spitznagel 2010) hält sich die Inanspruchnahme dieser Förderung in eher engen Grenzen und ist nach einer Spitze im Jahr 2009, die im Zusammenhang mit der Nutzung von Kurzarbeit für Weiterbildung zu sehen ist, wieder stark abgefallen (Singer/Toomet 2013). Der jahresdurchschnittliche Bestand von älteren Beschäftigten aus kleinen und mittleren Unternehmen nach § 82 SGB III belief sich im Jahr 2014 auf gerade einmal 1.480; laut den Daten zu den Eingliederungsbilanzen 2014 erhielten die Arbeitgeber von jahresdurchschnittlich 804 Personen im Alter von 50 Jahren und älter einen Arbeitsentgeltzuschuss. Hauptsächliche Gründe für die Nichtinanspruchnahme des Programms sind Unkenntnis über das Förderangebot bei sehr kleinen Betrieben und die Annahme, dass kein Weiterbildungsbedarf bestehe (Lott/Spitznagel 2010).

Auch unter Einbeziehung des Programms WeGebAU lautet daher die Schlussfolgerung, dass die Förderung der beruflichen Weiterbildung Älterer im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik bisher unzureichend ist. Dies kann durchaus auch durch geringe Weiterbildungsbereitschaft mitverursacht sein; interessanterweise stellte sich jedoch bei einer Befragung geringqualifizierter Arbeitsloser zur Weiterbildungsbereitschaft das Lebensalter nicht als signifikanter Faktor heraus (Osiander 2013).

### **7.4.2 Lohnkostenzuschüsse zur Förderung der Einstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt**

Befristete Teilsubventionierung von Lohnkosten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Chancen auf Einstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt erhöht werden sollen, ist ein traditionelles Instrument der Arbeitsmarktpolitik, das auch für Ältere zur Anwendung kommt. Neben den Eingliederungszuschüssen, bei denen in verschiedenen Zeiträumen mehr oder weniger weitgehende Sonderregelungen für Ältere bestanden, gab es bis 2002 Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose, die für die Förderung Älterer eingesetzt wurden.

#### **Eingliederungszuschüsse**

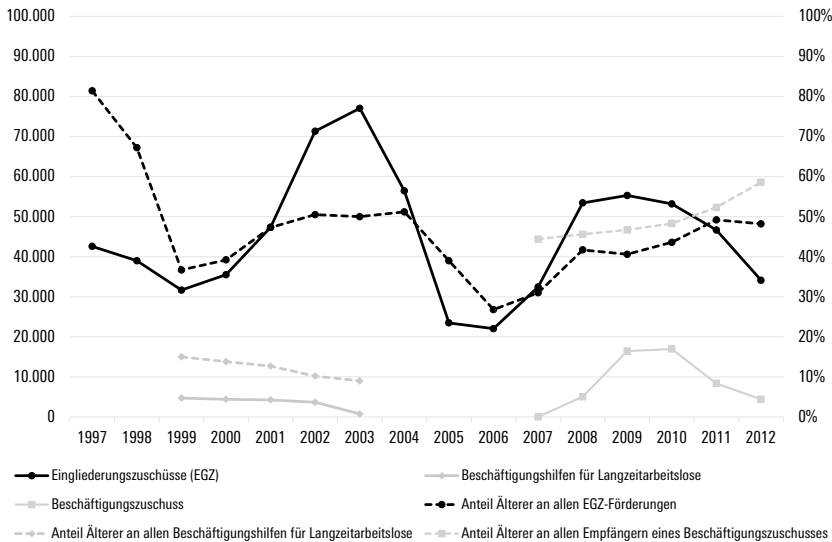
Eingliederungszuschüsse (EGZ) sind befristete Lohnkostenzuschüsse, die an Arbeitgeber als Anreiz zur Einstellung förderungswürdiger Personen gezahlt werden. Über die Definition des förderungswürdigen Personenkreises und der Förderbedingungen sollen die Auswahlentscheidungen der Betriebe zugunsten der jeweiligen Zielgruppe beeinflusst werden. Über alle Änderungen der Förderbedingungen hinweg waren Ältere stets eine Zielgruppe von Eingliederungszuschüssen, für die günstigere Förderbedingungen vorgesehen waren. In der derzeitigen gesetzlichen Fassung richten sich Höhe und Dauer des EGZ nach dem Umfang der im Hinblick auf die Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes zu erwartenden Minderleistung, wobei die Höchstförderungsdauer für Ältere ab 50 das Dreifache der normalen Förderungsdauer betragen kann (36 statt zwölf Monate; § 89 SGB III).

Eingliederungszuschüsse gehören zu den am häufigsten eingesetzten Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik; dies gilt auch speziell für die Gruppe der Älteren (siehe Abbildung 7.4). Auch die Anteile der Älteren an diesem Instrument liegen im gesamten betrachteten Zeitraum weit über ihrem Anteil an allen Arbeitslosen (siehe Abbildung 7.7 im Vergleich zu Abbildung 7.1).<sup>8</sup> Die Schwankungen im Laufe der Zeit reflektieren stärker die Großzügigkeit der Förderbedingungen und die finanzielle Ausstattung der Arbeitsagenturen und Jobcenter als die Lage auf dem Arbeitsmarkt. Hierbei spielt auch eine Rolle, dass der Einsatz von Eingliederungszuschüssen Personalbedarf der Arbeitgeber voraussetzt, was dem antizyklischen Einsatz dieses Instrumentes entgegensteht.

---

**8 |** Der Systematik der Bundesagentur für Arbeit in ihren Teilnahmestatistiken folgend wurde der Beschäftigungszuschuss in diese Darstellung integriert. Seiner faktischen Nutzung nach handelt es sich jedoch um eine Förderung nicht nur der Einstellung, sondern des Beschäftigungsverhältnisses überhaupt, weshalb er inhaltlich in Kapitel 7.4.4 behandelt wird.

Abbildung 7.7: Durch Eingliederungszuschüsse, Beschäftigungszuschüsse und Beschäftigungshilfen geförderte Personen ab 50 Jahren (Jahresdurchschnitt 1997–2012)



Die Eingliederungszuschüsse für besonders betroffene Schwerbehinderte gemäß § 222a SGB III sind bei der Anzahl der Eingliederungszuschüsse nicht berücksichtigt.

Datenquelle: Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, jährliche Sondernummer 2, 1997–2012 (eigene Berechnungen).

### Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose

Bevor 2002 diverse Formen von Lohnkostenzuschüssen wie auch die Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose durch das »Job-AQTIV-Gesetz« vereinheitlicht und den Eingliederungszuschüssen zugeordnet wurden, stellten Letztere eine eigenständige Form der Förderung dar. Vor dem Hintergrund einer steigenden Zahl von Langzeitarbeitslosen hat die Bundesregierung zum Juli 1989 das Programm »Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose« aufgelegt.<sup>9</sup> Der überwiegende Teil der Programmmittel wurde in die Zahlung von Lohnkostenzuschüssen investiert, durch die Langzeitarbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden sollten (Watzka 1990). Ein kleiner Teil der Mittel war zudem speziell für Maßnahmen für besonders beeinträchtigte Langzeitarbeitslose und schwerstvermittelbare Arbeitslose reserviert. Mit diesen Mitteln

9 | In Abbildung 7.4 dargestellt in der Kategorie »Bundessonderprogramme«.

sollten ganzheitliche Maßnahmen geschaffen werden, die durch eine Integration von Sozialbetreuung und spezifische Qualifizierungs- und Beschäftigungsanteile neue Möglichkeiten der Arbeitsförderung bieten sollten (Schmid et al. 1992). Anhand von Abbildung 7.7 wird jedoch sichtbar, dass diese Förderung in dem Zeitraum, für den altersspezifische Daten vorhanden sind, nur in sehr geringem Ausmaß von Älteren genutzt wurde.

### 7.4.3 Entgeltsicherung

Das von 2003 bis 2011<sup>10</sup> verfügbare Instrument der Entgeltsicherung ist das einzige gesetzliche Regelinstrument, das ausschließlich für Ältere ab 50 Jahren geschaffen wurde; folglich darf es trotz seiner relativ geringen Bedeutung von in der Spitze knapp 22.000 jahresdurchschnittlichen Förderfällen in einer Analyse der Arbeitsmarktpolitik für Ältere nicht fehlen.

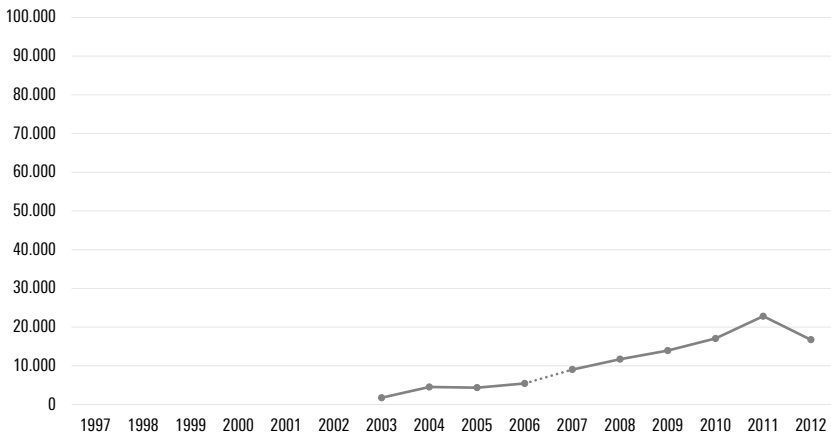
Ziel der Entgeltsicherung war es, älteren Personen, die durch Verlust ihres Arbeitsplatzes arbeitslos geworden waren, die Anpassung an eine niedrigere Entlohnung in einer neuen Beschäftigung zu erleichtern. Durch einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt und einen zusätzlichen Beitrag zur Rentenversicherung sollten die rasche Arbeitsaufnahme gefördert und die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzt werden. Finanziert wurden diese Zuschüsse aus dem ersparten Arbeitslosengeld.

Während in den ersten Jahren bis 2006 sehr geringe Bestandszahlen von weniger als 5.500 Personen erreicht wurden, weisen die nachfolgenden Jahre deutlich höhere Bestände an Geförderten aus (siehe Abbildung 7.8). Da die Entgeltsicherung eine Anspruchsleistung darstellte, konnten Arbeitsagenturen die Inanspruchnahme nicht durch Förderkriterien, wohl aber durch ihr Informations- und Beratungsangebot beeinflussen (Dietz et al. 2011). Hier zeigt eine Studie zumindest für die erste Zeit nach der Einführung, dass die Vermittlungsfachkräfte die Entgeltsicherung in ihren Beratungsgesprächen weniger offensiv eingesetzt und beworben haben (Bernhard et al. 2007). Aus ihrer Sicht erwies sich die Entgeltsicherung als zu kompliziert, wozu die Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit noch beigetragen haben.<sup>11</sup>

---

**10** | Teilnehmerzahlen wurden erst ab 2007 berichtet; die Förderung von »Altfällen«, deren Anspruch vor dem Stichtag entstanden war, zog sich bis 2013 hin.

**11** | Die Durchführungsanweisung der Bundesagentur hatte postuliert, dass die Entgeltsicherung nur einmal in Anspruch genommen werden kann, obwohl es im Gesetz keine Grundlage dafür gab. Tatsächlich war es möglich, dass sich Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Wiederbeschäftigung und erneute Arbeitslosigkeit so verketteten, dass die Bedingungen für die Entgeltsicherung nach Vollendung des 50. Lebensjahres mehrfach erfüllt sein konnten.

*Abbildung 7.8: Durch Entgeltsicherung geförderte Personen ab 50 Jahren*

Zwischen 2006 und 2007 sind die Zahlen aufgrund der neuen Auswertungslogik (Zuordnung des Zeitraums zum Stichtag und dreimonatige Wartezeit) nicht vergleichbar.

Datenquelle: Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, jährliche Sondernummer 2, 2003–2012 (eigene Berechnungen).

Eine Befragung von Nutzerinnen und Nutzern der Entgeltsicherung ergab, dass sie sich während der Stellensuche ganz überwiegend der Notwendigkeit zum Lohnverzicht bewusst waren und die neue Stelle auch ohne Entgeltsicherung angetreten hätten; diese hat ihnen die Entscheidung aber erleichtert. Besonders gewürdigt wurde der Zuschuss zur Rentenversicherung, was darauf hindeutet, dass mit der Entgeltsicherung weniger das beobachtbare Verhalten der Arbeitssuchenden gelenkt als vielmehr eine Anerkennung bzw. Wertschätzung durch die Arbeitsmarktpolitik erfahren und positiv vermerkt wurde (Bernhard et al. 2007).

Ab dem Jahr 2012 konnte die Förderung nur noch unter der Voraussetzung in Anspruch genommen werden, dass der Anspruch auf Entgeltsicherung vor dem Januar 2012 entstanden war. Zudem wurde eine Förderung nur noch maximal bis zum Ende des Jahres 2013 gewährt.

#### 7.4.4 Geförderte Beschäftigung

Durch öffentlich geförderte Beschäftigung werden für Menschen, die sonst keine Erwerbsarbeit hätten, Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen, die es ohne die Förderung nicht geben würde. Dies unterscheidet sie von Einglie-

derungszuschüssen, mit denen Arbeitgeber dafür gewonnen werden sollen, Benachteiligte auf Arbeitsplätze einzustellen, die auch ohne Förderung bestehen oder entstehen würden (siehe Kapitel 7.4.2). Die Abgrenzung kann im Einzelfall fließend sein, wie das Beispiel der Strukturanpassungsmaßnahmen in Wirtschaftsunternehmen im gewerblichen Bereich (1997–2001; siehe Kapitel 3.3.3) oder der Beschäftigungszuschuss (später »Förderung von Arbeitsverhältnissen«, § 16e SGB II) zeigen: Hier wurden bzw. werden auch private gewerbliche Arbeitgeber gefördert, ohne dass die Arbeitsplätze neu geschaffen sein müssen.

Im Allgemeinen sind Prozentsatz der Lohnkostenförderung und Förderungsdauer bei geförderter Beschäftigung höher bzw. länger als bei Eingliederungszuschüssen; die persönlichen Fördervoraussetzungen der zu beschäftigenden Personen sind strikter formuliert, und sie werden »zugewiesen«, nicht vermittelt. Seit Einführung des SGB II im Jahr 2005 gibt es neben verschiedenen Formen geförderter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse<sup>12</sup> auch die aus dem Bundessozialhilfegesetz übernommenen Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (»Ein-Euro-Jobs«), bei denen kein Lohn und folglich auch kein Lohnkostenzuschuss gezahlt wird. Vielmehr erhalten die Teilnehmenden zusätzlich zum Arbeitslosengeld II eine Aufwandsentschädigung, die nicht als Einkommen auf die Unterhaltsleistung angerechnet wird.<sup>13</sup>

Die Zielsetzungen von geförderter Beschäftigung sind vielfältig, abhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage und vom arbeitsmarktpolitischen Zeitgeist:

- Bei krisenhaften Arbeitsmarktsituationen (z. B. Wirtschaftskrisen der 1920er-Jahre; ostdeutsche Transformation der 1990er-Jahre) diene geförderte Beschäftigung zur Senkung der Arbeitslosenzahlen, zum Erhalt des sozialen Friedens und zur Stabilisierung regionaler Kaufkraft.

---

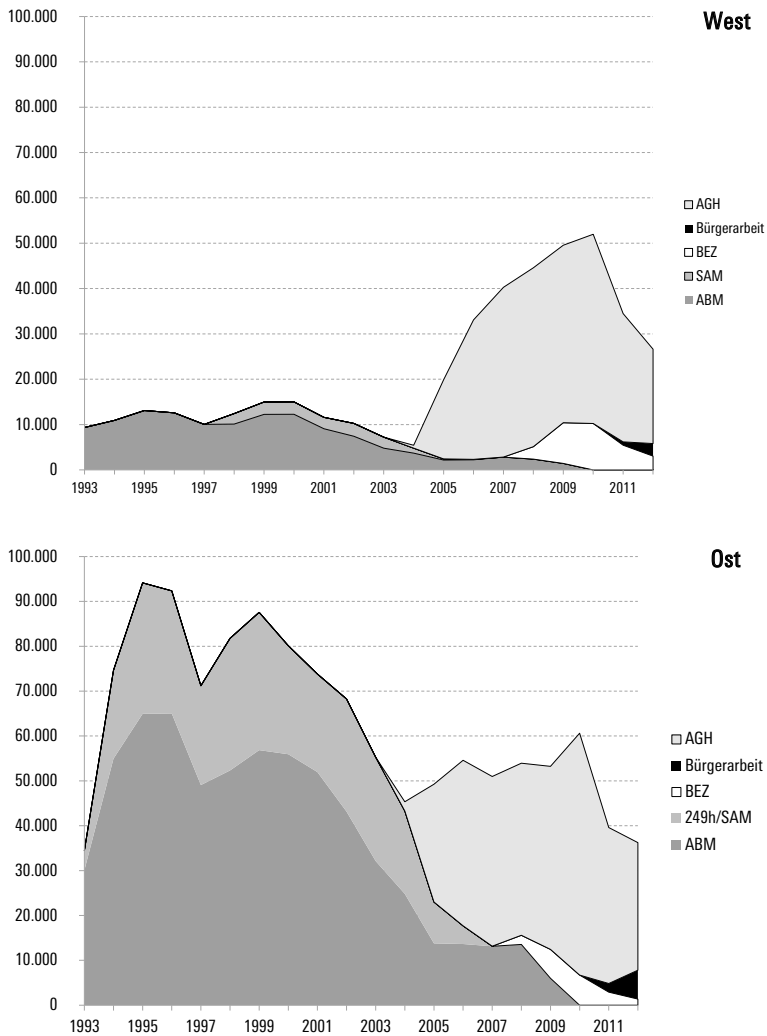
**12** | Seit den Hartz-Reformen sind geförderte Beschäftigungsverhältnisse von der Arbeitslosenversicherung ausgenommen, da vermieden werden soll, dass aus einer solchen Förderung ein Anspruch auf Arbeitslosengeld erwächst. Für die Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante (siehe folgende Fußnote) gilt das allerdings erst ab 2009. Aus- bzw. Einschluss der Arbeitslosenversicherung kann seitdem als weiteres Abgrenzungskriterium zwischen geförderter Beschäftigung und Förderung der Einstellung betrachtet werden.

**13** | Bis 2011 gab es auch Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante, deren Ausgestaltung den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sehr ähnlich war. Für die Gruppe der Älteren lassen sich diese jedoch nicht getrennt von den Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante ausweisen.

- Da in solchen Situationen viele qualifizierte und leistungsfähige Menschen arbeitslos werden, konnte man geförderte Beschäftigung mit struktur- oder umweltpolitischen Zielen verbinden, d.h. die Geförderten für »öffentliche Arbeiten« einsetzen (z. B. Abbruch stillgelegter Industrieanlagen, Beseitigung von Umweltlasten, Bau von Radwegen) – verbunden mit der Hoffnung, ihre beruflichen Qualifikationen für »bessere Zeiten« erhalten zu können.
- Speziell für ältere Arbeitslose oder aufgrund von betrieblichen Restrukturierungen von Arbeitslosigkeit Bedrohte konnte geförderte Beschäftigung auch eine Brücke in die Rente darstellen.
- Bei steigender Beschäftigung und verfestigter Restarbeitslosigkeit (in Deutschland seit 2011) wird geförderte Beschäftigung mit dem Ziel verbunden, Langzeitarbeitslose wieder an den allgemeinen Arbeitsmarkt heranzuführen und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu steigern.
- Seit etwa 2010 wird geförderte Beschäftigung auch zunehmend unter dem Gesichtspunkt der sozialen Teilhabe diskutiert; seit 2015 werden im Bundesprogramm »Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt« bis zu 10.000 Arbeitsplätze gefördert.

Die Vielfalt möglicher Ziele und implizite Zielkonflikte erklären ebenso wie Veränderungen der Arbeitsmarktsituation den häufigen Wechsel der Instrumente und ihrer Ausgestaltung sowie die Veränderlichkeit des Volumens geförderter Beschäftigung. Die nach Ost- und Westdeutschland getrennte Betrachtung (siehe Abbildung 7.9) zeigt zudem die außerordentliche Bedeutung geförderter Beschäftigung bei der arbeitsmarktpolitischen Flankierung der ostdeutschen Transformationskrise, gerade auch bei den Älteren: Während sich im Westen im Jahr 1999 gerade einmal ca. 15.000 Personen ab 50 Jahren in geförderter Beschäftigung befanden, waren es im Osten zu diesem Zeitpunkt fast 90.000; 1995 waren es sogar fast 95.000. Das klassische Instrument der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) wurde im Osten durch die »Produktive Arbeitsförderung« nach § 249h AFG ergänzt, die ab 1998 durch die auch im Westen zulässigen Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) abgelöst wurde. Mit dem Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente standen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ab 2009 nur noch Personen aus dem Rechtskreis des SGB III offen, wo aber offensichtlich wenig Bedarf gesehen wurde, denn schon ab 2010 gab es keine nennenswerten Förderzahlen mehr, obwohl die offizielle Abschaffung des Instrumentes erst mit Wirkung ab 2012 erfolgte.

Abbildung 7.9: Personen ab 50 Jahren in verschiedenen Formen geförderter Beschäftigung (Jahresdurchschnitt in West- und Ostdeutschland, 1993–2012)



Die Kategorie »AGH« enthält Arbeitsgelegenheiten sowohl in der Mehraufwands- als auch in der Entgeltvariante, da diese beiden Formen in der benutzten Quelle für die Gruppe der Älteren nicht getrennt ausgewiesen sind.

Datenquelle: Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, jährliche Sondernummer 2, 1993–2012 (eigene Berechnungen).



Sowohl der 1997/1998 erfolgte Übergang vom Arbeitsförderungsgesetz zum SGB III als auch die Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende 2004/2005 markieren tiefe Einschnitte im Förderungsvolumen, die mit der Arbeitsmarktsituation nichts zu tun hatten, sondern eher prozyklisch wirkten. Durch die Einführung des SGB II gewannen ab 2005 die nur in diesem Rechtskreis verfügbaren Arbeitsgelegenheiten (AGH) in Ost und West sprunghaft an Bedeutung, wurden aber ab 2011 wegen der Kürzungen des Eingliederungstitels stark reduziert. Durch Gesetzgebung und Sonderprogramme wurden die SGB II-spezifischen Instrumente geförderter Beschäftigung um den »Beschäftigungszuschuss« (BEZ; 2008) und das »Bundesprogramm Bürgerarbeit« (2010) ergänzt.<sup>14</sup> Der Beschäftigungszuschuss wurde im Westen häufiger in Anspruch genommen als im Osten, im Osten war die Bürgerarbeit stärker verbreitet. Abbildung 7.9 bildet nur die bis zu dreijährige Beschäftigungsphase ab, in die nur diejenigen einmünden konnten, die nach einer Phase intensiver Aktivierung nicht in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten.

Während Ältere ab 50 Jahren im Westen – gemessen an ihrem Anteil an den Arbeitslosen – in *Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen* deutlich unterrepräsentiert waren, wurden sie in Ostdeutschland nahezu entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen in solche zugewiesen. Bei den *Strukturanpassungsmaßnahmen* war das anfangs nicht so; erst ab 2000 stieg der Anteil der Älteren rapide an, weil sie bei allgemeinem Zurückfahren der Maßnahmen aufgrund längerer Förderungsdauer in diesen Maßnahmen verblieben. Bei den *Arbeitsgelegenheiten* ist der Anteil der Älteren an allen Geförderten kontinuierlich auf zuletzt zwei Drittel angestiegen. Damit lag der Anteil der geförderten Älteren in Arbeitsgelegenheiten bis 2006 leicht unter dem Anteil der Älteren an allen Arbeitslosen, danach etwas darüber. Beim *Beschäftigungszuschuss* erhöhte sich der Anteil von Geförderten ab 50 Jahren kontinuierlich von anfangs 44 Prozent im Jahr 2007 bis auf zuletzt 59 Prozent im Jahr 2012. Bis zum Jahr 2010 stiegen auch die jahresdurchschnittlichen Bestandszahlen bis auf fast 17.000 geförderte Personen ab 50 Jahren an; danach hat allerdings eine deutliche Reduktion der Bestandszahlen stattgefunden, die auf die massive Reduktion des Eingliederungstitels und ab 2012 auf die Schließung des Instrumentes für Neuzugänge zurückzuführen ist. In der Beschäftigungsphase der *Bürgerarbeit* waren Ältere ungefähr entsprechend ihrem Anteil an den älteren Arbeitslosen vertreten.

14 | Die Ablösung des Beschäftigungszuschusses durch die ähnlich strukturierte »Förderung von Arbeitsverhältnissen« ab 2012 fällt außerhalb unseres Betrachtungszeitraums.

### 7.4.5 Das Bundesprogramm »Perspektive 50plus«

Das von 2005 bis 2015 durchgeführte Bundesprogramm »Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen« markiert wohl deutlicher als alle anderen Entwicklungen eine dezidierte Hinwendung der Arbeitsmarktpolitik zur Förderung von Älteren, hier allerdings beschränkt auf den Rechtskreis des SGB II. Es handelt sich um das bisher einzige arbeitsmarktpolitische Sonderprogramm des Bundes speziell für Ältere, und es wies mit zehn Jahren eine ungewöhnlich lange Laufzeit auf, was freilich wegen der Aufteilung in drei Förderperioden nicht im Vorhinein absehbar war. Mit knapp 200.000 Geförderten im Jahr 2011 wurde – gemessen am jahresdurchschnittlichen Bestand älterer arbeitsloser ALG II-Beziehender – über ein Drittel der Zielgruppe erreicht. Das durchschnittliche Alter der Geförderten lag 2010 bei 54 Jahren. Auch wenn Personen bis 64 Jahre am Bundesprogramm teilnehmen konnten, waren nur wenige älter als 59. Die Bezeichnung »Beschäftigungspakte« bezog sich auf die Einbeziehung regionaler Arbeitsmarktakteure und der Medien, mit schrittweiser Ausweitung des Programms auf immer mehr Regionen, aber auch auf die zunehmende Kooperation zwischen lokalen Jobcentern in größeren Verbünden, überwiegend in geografisch zusammenhängenden Gebieten.

Nur etwa 85 Prozent der Geförderten verfügten über einen Schulabschluss und nur etwa 61 Prozent über einen anerkannten Berufsabschluss. Hinzu kommt, dass diese Abschlüsse aufgrund des Alters der Zielgruppe häufig vor langer Zeit erworben wurden und daher wenig über die aktuell verwertbaren Qualifikationen aussagen. Ein nicht unbeträchtlicher Anteil der Geförderten (17,8 Prozent der Männer und 28,5 Prozent der Frauen) hatte in den vergangenen zehn Jahren keinerlei sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt. Bei denjenigen, für die eine Beschäftigung (ohne Minijob) innerhalb der letzten zehn Jahre vermerkt war, lag die letzte Beschäftigung bei den Männern im Schnitt fast 39 Monate und bei den Frauen sogar 41 Monate zurück. Unter Einbeziehung von Minijobs stellt sich die Arbeitsmarktferne der geförderten Frauen und Männer in etwa gleich dar (Knuth/Stegmann/Zink 2013). Bemerkenswert ist, dass dieses Programm relativ zielgruppengenaу umgesetzt wurde, obwohl – mit Ausnahme eines kleinen Teilprogramms mit großzügiger ausgestatteten Finanzierungsmoделл – keinerlei Vorgaben bezüglich der erforderlichen Dauer der Arbeitslosigkeit oder vorliegender »Vermittlungshemmnisse« gemacht wurden.

Tabelle 7.2: Entwicklung des Bundesprogramms »Perspektive 50plus« (2005–2012)

	<b>»Aktivierte«</b> (mindestens 25 Stunden Förderung)	<b>Integrationsquote insgesamt</b> (sozialversicherungs- pflichtige Beschäftigung plus Existenzgründun- gen, in %)	<b>nachhaltige Integrationsquote*</b> (sozialversicherungs- pflichtige Beschäftigung über 6 Monate, in %)
2005–2007	79.670	28,3	k. A.
2008	73.804	26,4	21,8
2009	124.701	24,9	20,3
2010	188.817	29,7	23,9
2011	200.334	34,8	28,8
2012	173.763	36,6	30,7

\* Die Angaben über die Nachhaltigkeit der Integration beruhen auf Informationen über Befristungsdauer oder unbefristete Beschäftigung bei Arbeitsaufnahme; die tatsächliche Beschäftigungsdauer kann davon abweichen.

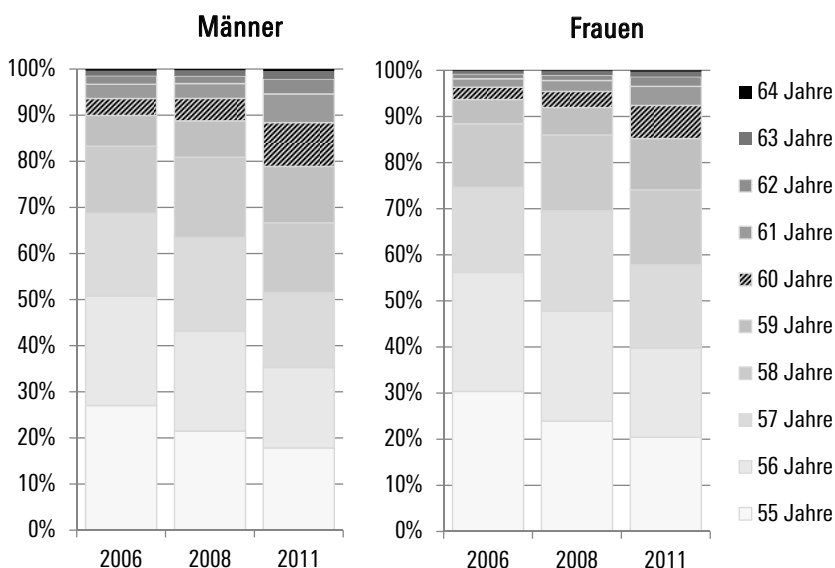
Quelle: Zusammengestellt nach Knuth/Stegmann/Zink 2013, S. 252.

Das Ziel des Programms bestand darin, arbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte (»Hartz IV-Empfänger«) im Alter von mindestens 50 Jahren durch – von den Jobcentern frei wählbare – Förderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. Dieses gelang im Verlauf des Programms in zunehmendem Maße, zuletzt für mehr als ein Drittel der Teilnehmenden; die Integration für mindestens sechs Monate erreichten zuletzt knapp 30 Prozent der Teilnehmenden (siehe Tabelle 7.2). Nach den Ergebnissen der Evaluation (IAQ/IAW 2012; Knuth/Stegmann/Zink 2013) lagen diese Wirkungen signifikant über den Integrationschancen von nicht Teilnehmenden einschließlich der Chancen von Personen, die mit dem gesetzlichen Regelinstrumentarium gefördert wurden. Da im Programm trotz des weiten experimentellen Spielraums kaum Ansätze entwickelt wurden, die ausschließlich für ältere Arbeitslose infrage kommen, führte die Evaluation den Erfolg des Programms in erster Linie auf die freie Wahl des Förderungsansatzes und die flexible Mittelverwendung zurück: Gerade durch den Verzicht auf politische Vorgaben, wie die Ziele erreicht werden sollen, wurde eine hohe Zielerreichung begünstigt. Das Programm könnte insofern Modellcharakter für andere Zielgruppen und eine Umgestaltung der Arbeitsmarktpolitik insgesamt entfalten; eine entsprechende Rezeption durch die Politik steht jedoch bisher aus.

## 7.5 Perspektive »60plus«?

Solange Altersrenten unter bestimmten Voraussetzungen – insbesondere wegen Arbeitslosigkeit von mindestens einem Jahr Dauer – zunächst ohne, später mit Abschlägen ab Vollendung des 60. Lebensjahres beziehbar waren, war Arbeitslosigkeit in den Altersjahrgängen ab 60 Jahren ein eher seltenes Phänomen, weil die Betroffenen in den Rentenbezug übergingen. Seitdem eine Altersrente frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres beziehbar ist, hat sich der Altersdurchschnitt der Arbeitslosen ab 55 Jahren von 57,0 Jahren im Jahr 2006 auf 58,4 Jahre im Jahr 2011 verschoben (Mümken/Brussig 2013a, S. 5). Dies hat ausschließlich rentenrechtliche Ursachen, denn der Anteil der betreffenden Altersgruppen (60 bis unter 65 Jahre) an der Bevölkerung hat sich im fraglichen Zeitraum nicht verändert.

*Abbildung 7.10: Alterszusammensetzung der Teilnahme von älteren Frauen und Männern an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten (Jahresdurchschnitt 2006, 2008 und 2011)*



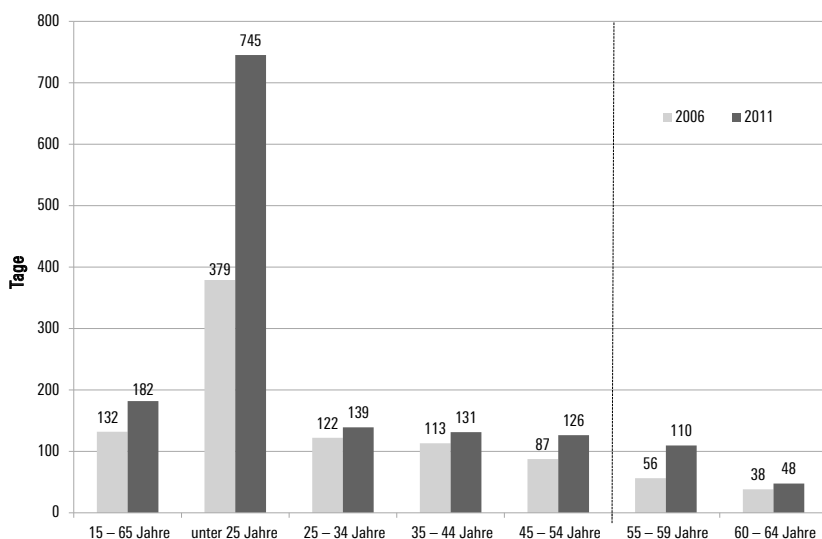
Datenquelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (eigene Berechnungen).

Spiegelt sich der Trend zu einem höheren Anteil von Arbeitslosen im Alter von 60 Jahren und mehr auch in der Alterszusammensetzung beim Einsatz

arbeitsmarktpolitischer Instrumente wider? Abbildung 7.10 zeigt die prozentuale Verteilung der 55- bis 64-Jährigen hinsichtlich der Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten in den Jahren 2006, 2008 und 2011. Tatsächlich ist hier eine im Zeitverlauf stärkere anteilige Berücksichtigung von älteren Personen zu erkennen. Bei den Männern betrug der Anteil der Personen ab einem Alter von 60 Jahren im Jahr 2006 lediglich 10 Prozent; bis zum Jahr 2011 verdoppelte sich dieser Anteil auf 21 Prozent. Frauen ab 60 Jahren wurden in allen Jahren prozentual deutlich weniger gefördert, als es bei den gleichaltrigen Männern der Fall war. Nichtsdestotrotz hat sich ihr Anteil innerhalb der fünf Jahre von 6 Prozent auf fast 15 Prozent sogar mehr als verdoppelt.

Die bloße Inzidenz einer Förderung ist jedoch für intertemporale und Altersgruppenvergleiche nicht ausreichend, denn es könnte ja sein, dass hinter steigenden Teilnahmezahlen immer kürzere Maßnahmen stehen. Durch die Multiplikation der Abgänge eines Jahres aus der Teilnahme an Maßnahmen mit der durchschnittlichen Teilnahmedauer dieser Maßnahmen, getrennt nach Altersgruppen, lässt sich das gruppenspezifische Teilnahmevolumen näherungsweise berechnen und zum jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenbestand der jeweiligen Altersgruppe in Beziehung setzen (siehe Abbildung 7.11). Durch dieses Verfahren werden Veränderungen in der altersspezifischen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit neutralisiert. Nicht überraschend ist, dass Jugendliche unter 25 Jahren relativ zu ihrer Arbeitslosenzahl mit dem höchsten Teilnahmevolumen gefördert werden, denn hier geht es darum, benachteiligte Jugendliche nach Möglichkeit noch in eine Ausbildung zu führen oder sie während der Ausbildung zu fördern. Von der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre an fällt das relative Fördervolumen mit zunehmendem Alter kontinuierlich ab, aber schon 2006 nicht so stark, wie man aufgrund der Annahme altersselektiver Förderung erwarten sollte. Im Jahr 2011 ist das relative Fördervolumen allgemein etwas angestiegen. Dies ist auf gesunkene Arbeitslosenzahlen zurückzuführen sowie darauf, dass der dramatische Einbruch der Förderung, der mit dem institutionellen Umbau der Arbeitsverwaltung 2005 einherging, 2006 noch nicht überwunden war. Andererseits verlief der altersspezifische Rückgang des relativen Fördervolumens 2011 flacher; insbesondere in der Altersgruppe 55 bis 59 Jahre hatte es sich fast verdoppelt. Auch in der Gruppe von 45 bis 54 Jahren waren die Steigerungen bemerkenswert.

Abbildung 7.11: Durchschnittliches Teilnahmenvolumen in Relation zur Arbeitslosenzahl nach Eintrittsalter (relatives Fördervolumen in Tagen; 2006 und 2011)



Datenquelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (eigene Berechnungen).

Es lässt sich also feststellen, dass die arbeitsmarktpolitische Maßnahmeförderung nicht nur nach Kopfzahlen, sondern auch nach Fördervolumen den Paradigmenwechsel von der Frühausgliederung Älterer zur Förderung ihrer Arbeitsmarktintegration nachvollzogen hat. Zwar war im Jahr 2011 noch nicht wirklich ein Fokus auf »60plus« erreicht, aber in der Altersspanne 55 bis 59 Jahre konnte die Förderintensität erheblich gesteigert werden.

Grundsätzlich wird es immer so sein, dass die Orientierung auf die Aufnahme einer neuen Beschäftigung und damit die wahrgenommene Sinnhaftigkeit einer Förderung aus der Perspektive aller Beteiligten – Betroffener, Arbeitsverwaltung und Arbeitgeber – etwa ein bis zwei Jahre vor dem erwarteten Renteneintrittsalter endet. Solange es die Altersrenten für langjährig und für besonders langjährig Versicherte mit Vollendung des 63. Lebensjahres gibt, wird sich die arbeitsmarktpolitische Förderung jenseits der Vollendung des 60. Lebensjahres auf 61- und 62-Jährige konzentrieren und darüber hinaus keine größere Rolle spielen.

## 7.6 Zusammenfassung:

### **Die allmähliche und unvollständige Ablösung einer ausgliedernden durch eine integrierende Arbeitsmarktpolitik**

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit insgesamt wie auch bei den Älteren war im hier betrachteten Zeitraum stark vom ostdeutschen Transformationsprozess und der allmählichen, jedoch bis heute nicht vollständig abgeschlossenen Angleichung der Arbeitsmarktsituationen in Ost und West beeinflusst. Während des lang anhaltenden Beschäftigungsaufschwungs ab 2006 ist die Zahl der älteren Arbeitslosen zurückgegangen. Ihre leichte Wiederzunahme am aktuellen Rand hat zwar den Anteil Älterer an allen Arbeitslosen, aber nicht die altersspezifische Arbeitslosenquote anwachsen lassen. Es handelt sich also um ein demografisches Phänomen sowie eine Folge zunehmender Erwerbsbeteiligung von – insbesondere westdeutschen – Frauen, nicht um eine Zunahme des Arbeitslosigkeitsrisikos von Älteren.

Wie die Arbeitslosen insgesamt, so befinden sich auch die älteren Arbeitslosen mehrheitlich im Rechtskreis des SGB II und damit in der Zuständigkeit der Jobcenter; im Zeitverlauf nimmt der SGB II-Anteil leicht zu. Andererseits ist die Verlagerung der Zuständigkeit für Arbeitslosigkeit zu den Jobcentern bei den Älteren weniger ausgeprägt als bei der Gesamtheit der Arbeitslosen, daher haben die Arbeitsagenturen unter den von ihnen zu fördernden Personen einen höheren Anteil an Älteren als die Jobcenter.

Solange Ältere als Puffer zur Anpassung des Arbeitsmarktes im beschleunigten Strukturwandel betrachtet wurden, stellte die Arbeitslosigkeit Älterer (oder auch der »erleichterten« Leistungsbezug ohne Zählung in der Arbeitslosenstatistik) zum großen Teil eine Phase des Übergangs zwischen Beschäftigung und Rentenbezug dar. Es kann nicht überraschen, dass ältere Arbeitslose in dieser Phase unterproportional gefördert wurden, da eine Rückkehr in Beschäftigung von vornherein unwahrscheinlich und auch subjektiv kaum gewünscht war. Anders war die Situation jedoch in den neuen Bundesländern in den 1990er-Jahren, wo arbeitsmarktpolitische Instrumente massenhaft eingesetzt wurden, um die Arbeitslosigkeit einzudämmen. Hier waren auch Ältere stark beteiligt, denen mit Weiterbildungs- oder Beschäftigungsmaßnahmen eine »Brücke« in eine vorzeitig beziehbare Altersrente gebaut wurde. Bis zum aktuellen Rand ist das Gesamtbild der Arbeitsmarktpolitik nicht nur für Ältere stark durch die ostdeutsche Situation geprägt. Ohne die deutsche Einigung würde sich die Vernachlässigung Älterer in der arbeitsmarktpolitischen Förderung in den 1990er-Jahren noch drastischer darstellen.

Nach dem Einbruch jeglicher Förderung während des organisatorischen Umbaus der öffentlichen Arbeitsverwaltung hat die Arbeitsmarktpolitik den Paradigmenwechsel vom Frühausstieg zur Verlängerung des Erwerbslebens weitgehend nachvollzogen. Selbst ohne Berücksichtigung des Bundesprogramms »Perspektive 50plus« wurde zeitweilig ein Altersförderungsquotient von über 100 Prozent erreicht, d.h. Ältere wurden leicht überproportional zu ihrem Anteil an den Arbeitslosen gefördert.

Die Struktur der Förderung Älterer spiegelt den Wandel der Arbeitsmarktpolitik im Zeitverlauf wider: Die berufliche Weiterbildung und später auch die geförderte Beschäftigung wurden zugunsten eher kurzzeitiger Förderungen zurückgefahren, die ausschließlich der Aktivierung dienen. Auf Ältere fokussierte Förderungen wie die Entgeltsicherung und das Bundesprogramm »Perspektive 50plus« wurden jeweils nach einigen Jahren wieder beendet. Dabei markierte »Perspektive 50plus« einen Paradigmen- und Perspektivwechsel der Arbeitsmarktpolitik nicht nur für Ältere.

Demografischer Wandel, steigende Lebenserwartung, Vermehrung der »gesunden« Lebensjahre, veränderte Erwerbsmuster nicht nur aufgrund der Rentenreformen und die Zunahme von Erwerbsaustritts- und Rentenzugangsalter führen zu einer Veränderung der Vorstellung von »älteren« Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – und von dem Alter, ab dem man für eine Förderung, berufliche Neuorientierung oder Einstellung in einen Betrieb »zu alt« ist. War es im Jahr 2005 noch richtig, ein Bundesprogramm »50plus« zu starten, so geht es aktuell um »55plus« und perspektivisch um »60plus«. Aber es wird auch in Zukunft so sein, dass die Beschäftigungsorientierung zwei bis drei Jahre vor der handlungsrelevanten Altersgrenze endet, und Letztere liegt – solange es Frühverrentungsmöglichkeiten weiterhin gibt – unterhalb der Regelaltersgrenze.



## 8 Veränderungen beim Rentenzugang

---

### 8.1 Einleitung: Rentenrechtliche Voraussetzungen für den Übergang in Altersrente

In der gesetzlichen Rentenversicherung gibt es mehrere Rentenarten. Unterschieden werden Versichertenrenten, auf die ein eigenständig erworbener Anspruch besteht, sowie andere Renten, die auf abgeleiteten Ansprüchen beruhen; hierzu gehören insbesondere Hinterbliebenenrenten. Unter den Versichertenrenten wiederum werden Renten wegen Alters und Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit unterschieden. Altersrenten sind im Unterschied zu Erwerbsminderungsrenten dadurch gekennzeichnet, dass die Inanspruchnahme an das Erreichen einer Altersgrenze gebunden ist. Die Analysen zum Altersübergang beschränken sich auf Versichertenrenten, weil nur bei diesen eigenständige Entscheidungen im Übergang von Erwerbstätigkeit in Rente unterstellt werden können. Die Inanspruchnahme einer Hinterbliebenenrente beeinflusst das individuelle Arbeitsangebot, aber sie kann noch weniger in dem Sinne »gewählt« werden, als es bei Versichertenrenten angenommen werden könnte. Schon vor Erreichen einer Altersgrenze strahlen die Bezugsbedingungen auf das Angebotsverhalten ab, weil für alle Altersrenten über das Erreichen der Altersgrenze hinaus weitere Voraussetzungen zu erfüllen sind. Im Folgenden werden zunächst die wichtigsten Rentenarten unter den Altersrenten mit ihren Anspruchsvoraussetzungen vorgestellt.

- Die *Regelaltersrente* setzt lediglich eine Wartezeit von fünf Jahren voraus und kann nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen werden. Ursprünglich lag die Regelaltersgrenze bei 65 Jahren; mit dem »RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz« wurde 2007 beschlossen, die Regelaltersgrenze zwischen 2012 und 2029 auf die Vollendung des 67. Lebensjahres anzuheben. Der Begriff der »Regelaltersrente« wurde durch das Rentenreformgesetz 1992 eingeführt und sollte verdeutlichen, dass es sich um die üblicherweise zu erbringende Altersrente handelt. Die Altersgrenze von 65 Jahren wurde erstmals 1911 für

die damals neu eingeführte Angestelltenversicherung eingeführt, aber schon 1916 in die Arbeiterversicherung übernommen (Haerendel 2011, S. 25). Die Regelaltersrente kann nicht vorzeitig bezogen werden; mit Erreichen der Regelaltersgrenzen werden Versichertenrenten, die schon zuvor bezogen wurden (beispielsweise die Erwerbsminderungsrente) in Regelaltersrenten umgewandelt. Der Rentenzahlbetrag bleibt unverändert. Mit Erreichen der Regelaltersgrenze gibt es keine Zuverdienstgrenzen; der Bezug einer Regelaltersrente erlaubt also einen unbeschränkten Zuverdienst.<sup>1</sup>

- Die *Altersrente für langjährig Versicherte* wurde durch das Rentenreformgesetz 1972 unter der Bezeichnung »flexibles Altersruhegeld« eingeführt und später in das SGB VI übernommen. Bei Erfüllung einer Wartezeit von 35 Jahren kann die Altersrente für langjährig Versicherte schon vor der Regelaltersgrenze, nämlich ab 63 Jahren, in Anspruch genommen werden. Auf die Wartezeit von 35 Jahren werden alle rentenrechtlichen Zeiten angerechnet, also auch beitragsfreie Zeiten und Berücksichtigungszeiten. Mit dem Rentenreformgesetz 1992 wurde die Anhebung der Altersgrenze für diese Rentenart auf 65 Jahre beschlossen, die beginnend für den Jahrgang 1937 schrittweise in den Jahren 2000 bis 2004 vollzogen werden sollte.<sup>2</sup> Wie bisher war ein Zugang ab 63 Jahren möglich, der aber als vorzeitiger Rentenzugang mit Abschlägen versehen wurde. Parallel zur Anhebung der Regelaltersgrenze wird auch die Altersgrenze für langjährig Versicherte auf 67 Jahre angehoben. Die vorzeitige Inanspruchnahme bleibt weiterhin möglich; durch die Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenze verdoppeln sich aber die Abschläge beim frühestmöglichen Renteneintritt mit 63 Jahren.
- Mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz wurde 2012 die *Altersrente für besonders langjährig Versicherte* als neue Rentenart eingeführt. Sie ist abschlagsfrei nach 45 Jahren mit Pflichtbeiträgen aus Beschäftigung, selbstständiger Tätigkeit und Pflege sowie Kindererziehungszeiten bis zum zehnten Lebensjahr. Diese Rentenart beruht auf einer vom Gesetzgeber gewollten Privilegierung von Versicherten »mit außerordentlich langjähriger – nicht selten belas-

1 | Daneben gibt es die »Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute« mit einem Rentenbeginn ab einem Alter von 60 Jahren, und zwar für Personen mit einer Wartezeit von 25 Jahren und bestimmten Pflichtbeitragszeiten aufgrund von Beschäftigungen unter Tage. Diese Altersgrenze wurde durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz auf 62 Jahre angehoben. Die Altersgrenze von 62 Jahren gilt erstmals für Versicherte des Jahrgangs 1964. Eine vorzeitige Inanspruchnahme ist nicht möglich.

2 | Die im RRG 1992 vorgesehene Absenkung der frühestmöglichen Inanspruchnahme auf 62 Jahre wurde allerdings noch vor ihrem Wirksamwerden wieder aufgehoben.

tender – Berufstätigkeit und entsprechend langer Zahlung von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung« (Fraktionen der CDU/CSU und SPD 2006, S. 28). Modellrechnungen haben gezeigt, dass von dieser neuen Rentenart in erster Linie gut verdienende männliche Versicherte mit hohen Rentenansprüchen profitieren werden (Kaldybajewa/Kruse 2006). Eine vorzeitige Inanspruchnahme ist nicht möglich; bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze bestehen Hinzuverdienstgrenzen.

- Die *Altersrente für schwerbehinderte Menschen* wurde 1972 zusammen mit dem »flexiblen Altersruhegeld« eingeführt. Ab Erreichen der Altersgrenze konnten schwerbehinderte, aber auch berufs- und erwerbsunfähige Menschen eine Altersrente beziehen. Die Altersgrenze lag zunächst bei 60 Jahren und wurde mit dem Erwerbsminderungsrenten-Reformgesetz von 2000 stufenweise auf 63 Jahre angehoben. Eine vorzeitige Inanspruchnahme ab 60 Jahren ist gleichwohl möglich. Zugleich wurde das Vorliegen einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit als Anspruchstatbestand grundsätzlich ausgeschlossen. Durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz wird auch für diese Altersrente der abschlagsfreie Rentenbeginn um zwei Jahre angehoben. Parallel wird auch die Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme um zwei Jahre angehoben, sodass der maximale Abschlag von 10,8 Prozent erhalten bleibt. Die Wartezeit beträgt – wie bei der Altersrente für langjährig Versicherte – 35 Jahre. Bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze bestehen Hinzuverdienstgrenzen.
- Die *Rente für Frauen* konnte seit 1957 von Frauen ab einem Alter von 60 Jahren und einer Mindestversicherungszeit von 15 Jahren bezogen werden, wenn nach dem 40. Lebensjahr mindestens 10 Jahre Pflichtbeiträge entrichtet wurden. Die Altersgrenze wurde ab 1997 schrittweise bis auf das 65. Lebensjahr angehoben; der frühestmögliche Zugang mit 60 Jahren blieb erhalten. Ursprünglich wurde die Rente für Frauen damit begründet, »dass Frauen, die regelmäßig durch Beruf und Haushalt doppelt belastet waren, ein Ausgleich für die vorzeitige Abnutzung ihrer Kräfte gewährt wurde« (Künzler 2011, S. 457). Im internationalen Vergleich sind niedrigere Altersgrenzen für Frauen – trotz höherer Lebenserwartung – nicht ungewöhnlich, in ihrer Verbreitung aber rückläufig. Auch in Deutschland ist die Frauenrente nur für vor 1952 Geborene zugänglich. Da die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre alle Personen ab Jahrgang 1947 betrifft, ergibt sich für Frauen der Jahrgänge 1947 bis 1951 die Situation, dass sie – bei Vorliegen der Voraussetzungen – noch abschlagsfrei mit 65 Jahren in Rente gehen können.
- Die *Rente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit* läuft – wie die Rente für Frauen – für Personen, die nach 1951 geboren wurden, aus. Die letzten Zugänge in diese Rentenart sind also 2016 zu erwarten. Die »Rente wegen

Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit« kann beanspruchen, wer eine Mindestversicherungszeit von 15 Jahren erfüllt und in den letzten zehn Jahren vor Rentenbeginn mindestens acht Pflichtbeitragsjahre zurückgelegt hat sowie entweder mindestens ein Jahr arbeitslos war (nach einem Lebensalter von mindestens 58,5 Jahren) oder mindestens 24 Monate Altersteilzeitarbeit absolviert hat. Auch für diese Rentenart lag das Renteneintrittsalter zunächst bei 60 Jahren. Durch das Rentenreformgesetz 1992 wurde es mit Wirkung ab 1997 auf 65 Jahre angehoben; ein vorzeitiger Rentenzugang ab 60 Jahren blieb möglich. Beginnend ab 2006 wurde das frühestmögliche Rentenalter auf 63 Jahre angehoben.<sup>3</sup> Die Rente wegen Arbeitslosigkeit wurde in der Weltwirtschaftskrise Ende der 1920er-Jahre zunächst als Ruhegeld wegen Berufsunfähigkeit ab dem 60. Lebensjahr bei einem Jahr Arbeitslosigkeit nur in der Angestelltenversicherung eingeführt und 1957 als Altersrente wegen Arbeitslosigkeit in allen Zweigen der Rentenversicherung übernommen; Voraussetzung war eine mindestens zweijährige Arbeitslosigkeit (vgl. Dannenberg/Degtjarjev/Kaldyabajewa 2008, S. 305). Mit der Einführung der Altersteilzeitarbeit 1988 wurde diese Rentenart um den »Sonderfall« der Altersteilzeitarbeit erweitert.

Diese unterschiedlichen Rentenarten haben keinen direkten Einfluss auf den Rentenzahlungsbetrag, da sie alle mit dem Zugangsfaktor 1,0 gewertet werden. Es ergibt sich aber ein indirekter Einfluss, insofern bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme auf weitere Beitragszeiten verzichtet wird, die den Rentenanspruch steigern könnten. Alle Altersrenten können auch als Teilrenten bezogen werden. Die Anteile sind aber nicht frei wählbar, da Teilrenten nur als Zweidrittel-, Halb- und Drittelrenten möglich sind. Das Überschreiten von Zuverdienstgrenzen führt automatisch zu einer Teilrente.

Für die Berechnung der Rentenansprüche, aber auch als Zugangsvoraussetzung zu den unterschiedlichen Rentenarten werden verschiedene Zeiten in der Rentenversicherung unterschieden, und zwar *Beitragszeiten* und *beitragsfreie Zeiten*. Die wichtigsten davon sollen kurz erläutert werden (siehe ausführlich Reichert 2011):

- Unter den Beitragszeiten sind vor allem *Pflichtbeitragszeiten* und *Berücksichtigungszeiten* zu nennen. Pflichtbeitragszeiten sind Zeiten, in denen eine Beitragspflicht besteht. Dies sind insbesondere Zeiten einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, unter Umständen auch einer selbstständigen Tätigkeit,

3 | Diese späte Anhebung des frühestmöglichen Renteneintrittsalters ist bei der Rente für Frauen unterblieben.

aber auch Zeiten der Arbeitslosigkeit mit Arbeitslosengeldbezug.<sup>4</sup> Bis 2011 waren auch SGB II-Leistungsbeziehende pflichtversichert. Auch innerhalb von Pflichtbeitragszeiten wird unterschieden. Beispielsweise werden für die Altersrente für besonders langjährig Beschäftigte nur Versicherungszeiten aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit, nicht aber aus einer Arbeitslosigkeit (unabhängig vom Leistungsbezug bzw. einer Beitragszahlung) gewertet. Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung und/oder der nicht erwerbsmäßigen Pflege eines Kindes unter 18 Jahren sind Zeiten, in denen Entgeltpunkte gutgeschrieben werden und die deshalb rentensteigernd wirken, obwohl keine Beiträge gezahlt wurden.

- Unter den beitragsfreien Zeiten sind insbesondere *Anrechnungszeiten* und *Zurechnungszeiten* zu nennen. Anrechnungszeiten sind »Zeiten, in denen ein Versicherter aus persönlichen Gründen keine Pflichtbeiträge entrichten konnte« (Reichert 2011, S. 504). Hierzu zählen u. a. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit (außerhalb einer versicherungspflichtigen Beschäftigung), Krankheit, Schwangerschaft oder Mutterschaft, Arbeitslosigkeit (bei Leistungsbezug) und Zeiten der Ausbildungssuche und Ausbildung. Zurechnungszeit »ist die Zeit, die bei einer Rente wegen Erwerbsminderung oder wegen Todes den vom Versicherten zurückgelegten Zeiten hinzugerechnet wird, wenn der Versicherte das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet hat« (Reichert 2011, S. 518). Mithilfe der Zurechnungszeit werden ausgefallene Beitragszeiten ausgeglichen. Für die Erwerbsminderungsrente beginnt die Zurechnungszeit mit Eintritt der Erwerbsminderung und endet mit der Vollendung des 60. Lebensjahres. Für diesen Zeitraum wird – vereinfacht gesagt – ein Einkommensverlauf unterstellt, der auf dem bisherigen Einkommensverlauf beruht und daraus der Rentenanspruch ermittelt.
- Zu nennen sind schließlich auch *Ersatzzeiten*, mit denen Zeiten bewertet werden, in denen Versicherte durch außergewöhnliche, nicht von ihnen zu vertretende Umstände an einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gehindert waren, wie z. B. Kriegsdienst im Zweiten Weltkrieg, Verfolgung durch den Nationalsozialismus, Haftzeiten in der DDR, soweit eine Rehabilitation oder Aufhebung des Urteils erwirkt wurde, sowie teilweise sich anschließende Arbeitsunfähigkeits- und Arbeitslosenzeiten.

Die wichtigsten Altersrentenarten mit ihren Altersgrenzen und rentenrechtlichen Voraussetzungen sind in Tabelle 8.1 dargestellt.

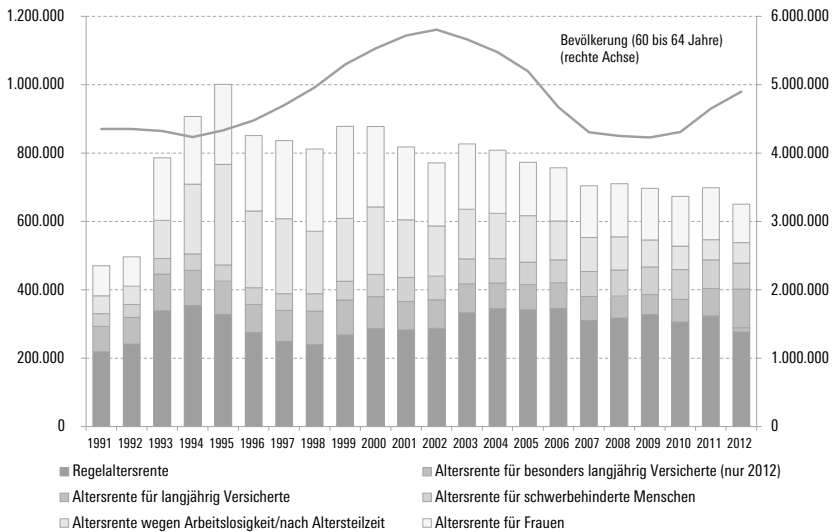
4 | Die rentenrechtliche Bewertung von Zeiten der Arbeitslosigkeit ist häufigen Wechseln unterworfen (Dannenberg/Degtjarjev/Kaldybajewa 2008).

Tabelle 8.1: Rentenarten und ihre Voraussetzungen (nur Altersrenten, Ende 2011)

Rentenart	Altersgrenze	Wartezeit
Regelaltersrente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 65 Jahre</li> <li>• Anhebung auf 67 Jahre ab Geburtsjahrgang 1947</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• allgemeine Wartezeit (5 Jahre)</li> <li>• Beitragszeit und Ersatzzeiten sowie Wartezeitmonate</li> </ul>
Altersrente für besonders langjährig Versicherte (ab 1.1.2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 65 Jahre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 45 Jahre</li> <li>• Pflichtbeitragszeiten (nur für eine versicherte Tätigkeit oder Beschäftigung, ohne Zeiten des Bezugs von ALG, ALG II, Sozialhilfe, ohne Berücksichtigungszeiten)</li> </ul>
Altersrente für langjährig Versicherte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• frühestmöglich mit 63 Jahren</li> <li>• abschlagsfrei mit 65 Jahren</li> <li>• Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenze auf 67 Jahre ab Geburtsjahrgang 1947</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 35 Jahre</li> <li>• alle rentenrechtlichen Zeiten sowie Wartezeitmonate</li> </ul>
Altersrente für schwerbehinderte Menschen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• frühestmöglich mit 60 Jahren</li> <li>• abschlagsfrei mit 63 Jahren</li> <li>• Anhebung der frühestmöglichen und abschlagsfreien Altersgrenze auf 62/65 Jahre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 35 Jahre</li> <li>• alle rentenrechtlichen Zeiten sowie Wartezeitmonate</li> </ul>
Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit (nur für Personen des Jahrgangs 1951 oder älter)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• frühestmöglich mit 60/63 Jahren</li> <li>• abschlagsfrei mit 65 Jahren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 Jahre (davon mindestens acht Pflichtbeitragsjahre in den letzten zehn Jahren vor Rentenbeginn)</li> <li>• Beitragszeiten und Ersatzzeiten sowie Wartezeitmonate</li> <li>• Arbeitslosigkeit: mindestens ein Jahr nach Vollendung von 58 Jahren und 6 Monaten</li> <li>• Altersteilzeit: mindestens 24 Monate Altersteilzeitarbeit vor Rentenbeginn</li> </ul>
Altersrente für Frauen (nur für Jahrgang 1951 oder älter)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• frühestmöglich mit 60 Jahren</li> <li>• abschlagsfrei mit 65 Jahren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 Jahre (davon mindestens zehn Pflichtbeitragsjahre nach Vollendung des 40. Lebensjahres)</li> <li>• Beitragszeiten und Ersatzzeiten sowie Wartezeitmonate</li> </ul>

Quelle: Zusammengestellt nach SGB VI.

Abbildung 8.1: Zugänge in Altersrenten und Bevölkerung im Alter zwischen 60 und 64 Jahren (1991–2012)

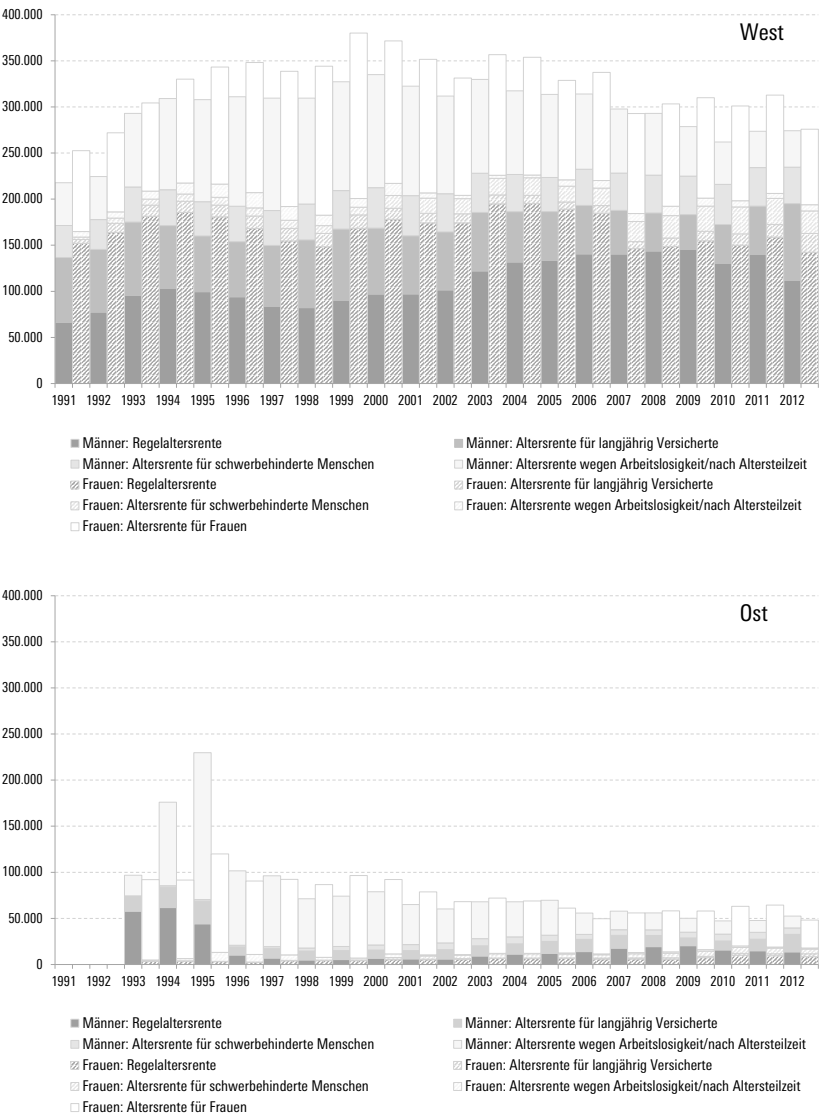


Rentenzugänge ab 1993 inklusive neue Bundesländer. Die Altersrente für besonders langjährig Versicherte machte 2012 ca. 2 Prozent der Rentenzugänge aus, was in der Abbildung nicht erkennbar ist.

Datenquellen: Deutsche Rentenversicherung 2013, S. 64; Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/de/data/database>.

Über den gesamten Zeitraum von Mitte der 1990er-Jahre bis 2012 hinweg sind tendenziell Jahr für Jahr weniger Menschen in Altersrente gegangen (siehe Abbildung 8.1). Die vorübergehende Zunahme in der ersten Hälfte der 1990er-Jahre ist auf die Integration der ostdeutschen Erwerbsbevölkerung in die gesetzliche Rentenversicherung zurückzuführen (in Abbildung 8.1 erst ab 1993 erfasst), denn aufgrund der Transformationskrise auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt ist eine wachsende Zahl von ostdeutschen Männern und Frauen in Rente gegangen, für die auf dem Arbeitsmarkt kein Platz mehr war. Im Jahr 1995 war der Höhepunkt mit fast genau einer Million Neuzugänge in die Altersrente erreicht. Seitdem gingen die Neuzugänge in Altersrente in den meisten Jahren zurück. Die demografische Struktur der rentennahen Jahrgänge war relativ günstig, und die höher gelegten Hürden für die Frühverrentung haben Renteneintritte verzö-

Abbildung 8.2: Zugänge in Altersrenten von Männern und Frauen in West- und Ostdeutschland im Alter zwischen 60 und 64 Jahren, 1991–2012



Datenquelle: Deutsche Rentenversicherung 2013, S. 65 f.



gert.<sup>5</sup> In den kommenden Jahren ist aber zu erwarten, dass die Rentenzugangskohorten aufgrund der geburtenstarken Nachkriegsjahrgänge wieder wachsen werden, auch wenn sich der Zeitpunkt des Erwerbsausstiegs weiter nach hinten verschieben sollte, womit ebenfalls zu rechnen ist. Eine weitgehende Entkopplung von der Demografie der rentennahen Jahrgänge, wie sie in den letzten 20 Jahren zu beobachten war, wird dauerhaft nicht möglich sein, aber es muss als offen angesehen werden, wie eng Demografie und Rentenzugang miteinander verbunden sind.

In den zentralen Subpopulationen, die in Abbildung 8.2 betrachtet werden – Männer und Frauen aus West- und Ostdeutschland – sind teilweise übergreifende, teilweise aber auch spezifische Entwicklungen beim Rentenzugang zu verzeichnen:

- Bei *westdeutschen Männern* fallen nahezu konstante Rentenzugänge trotz stark schwankender Kohortenstärken auf, was sich aus einer Mischung von vorgezogenen und aufgeschobenen Rentenzugängen ergibt, die glättend gewirkt hat.
- Für *westdeutsche Frauen* ist hingegen charakteristisch, dass sie gerade in der ersten Hälfte der 1990er-Jahre in deutlich steigender Anzahl – und unabhängig vom demografischen Trend – in Altersrente eingetreten sind. Unter den Frauen der betreffenden, ca. 1925 bis 1935 geborenen Generation ist eine wachsende Abdeckung mit eigenständigen Rentenansprüchen zu verzeichnen.
- Verglichen mit Westdeutschland schwanken die Jahrgangsstärken der 60- bis 65-Jährigen in Ostdeutschland deutlich weniger; der markante Rückgang an Rentenzugängen von *ostdeutschen Frauen* Ende der 1990er-Jahre und die weitgehende Konstanz in den dann folgenden zehn Jahren lässt sich wiederum als Kombination von vorgezogenen Renteneintritten in den 1990er-Jahren und aufgeschobenen Renteneintritten in den Jahren danach deuten. Im Jahr 2006 gingen nur etwa halb so viele ostdeutsche Frauen in Altersrente wie 1999, und das bei nahezu gleicher Kohortenstärke der 60- bis 65-jährigen ostdeutschen Frauen.
- Bei den *ostdeutschen Männern* fällt zunächst der starke Einmaleffekt des Jahres 1995 auf, als alle Personen im Altersübergangsgeld in Altersrente wechselten.

---

5 | Gleichwohl ist die Zahl der Rentnerinnen und Rentner zwischen 1995 und 2011 von 16,5 auf 20,1 Millionen gestiegen, weil sich die Lebenserwartung bzw. Rentenbezugszeiten verlängert haben. Zudem werden bei den Zugängen in Altersrenten nicht die Zugänge in Erwerbsminderungsrenten berücksichtigt, die aber im Rentenbestand enthalten sind. Allerdings waren Zugänge in Erwerbsminderungsrenten stark rückläufig, siehe Kapitel 8.5.2.

seln mussten. Bis zu diesem Zeitpunkt sind sie im Altersübergangsgeld verblieben, das in der Regel attraktiver als die Altersrente war. Durch den quasi erzwungenen Wechsel in Altersrente wurden insbesondere die jüngeren Jahrgänge erfasst, was die Zugangszahlen erhöhte und das Zugangsalter verringerte (siehe unten Abbildung 8.3).

- Die *Regelaltersrente* gewinnt unter westdeutschen Männern sukzessive an Bedeutung. Gingen 1997 weniger als ein Drittel von ihnen der Regelaltersrente zu, so war es 2011 schon mehr als die Hälfte. Bei westdeutschen Frauen fällt eine leicht rückläufige Bedeutung der Regelaltersrente zugunsten der Frauentalersrente auf. Dies wird sich wegen des Auslaufens der Altersrente für Frauen wieder wenden. Auch in Ostdeutschland gibt es eine steigende Inanspruchnahme der Regelaltersrente, allerdings prägen hier vorzeitig beziehbare Altersrenten sehr viel stärker als in Westdeutschland das Geschehen.
- Die *Altersrente für langjährig Versicherte* wird kaum von Frauen beansprucht; sie ist faktisch eine »Männerrente«.<sup>6</sup> Allerdings wurde sie von westdeutschen Männern immer seltener beansprucht. Nutzte noch 1993 knapp ein Drittel diese Rentenart, so waren es 2008 anteilig nur noch etwa halb so viele. Unter ostdeutschen Männern hingegen stieg die Inanspruchnahme auf bis zu etwa 25 Prozent.
- Auch die *Altersrente für Schwerbehinderte* wird absolut (und prozentual) am meisten von westdeutschen Männern beansprucht; hier gibt es zudem nur geringe prozentuale Veränderungen im Zeitverlauf. Hingegen ist eine starke Zunahme bei ostdeutschen Männern und westdeutschen Frauen zu verzeichnen. Neben den »Langjährigkeitsrenten« wird diese Rentenart als vorzeitig beziehbare Rentenart bleiben.
- In der *Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit* sind zwei sehr unterschiedliche Sachverhalte zusammengefasst, die in den Statistiken der Rentenversicherung nur gemeinsam ausgewiesen werden.<sup>7</sup> Absolut gesehen wird diese Rentenart am meisten von westdeutschen Männern in Anspruch genommen, anteilig gesehen hingegen von ostdeutschen Männern. In beiden Teilpopulationen gibt es unterschiedliche Schwerpunkte: Altersteilzeit für die westdeutschen, Arbeitslosigkeit für die ostdeutschen Männer.
- Die *Altersrente für Frauen*, die während der 1990er-Jahre in steigendem Ausmaß von westdeutschen Frauen beansprucht wurde, verliert seitdem etwas an

---

6 | Modellrechnungen lassen dies auch für die Altersrente für besonders langjährig Versicherte erwarten (Kaldybajewa/Kruse 2006).

7 | Die »Scientific Use Files« des Forschungsdatenzentrums der Rentenversicherung erlauben, zwischen beiden Tatbeständen zu differenzieren.

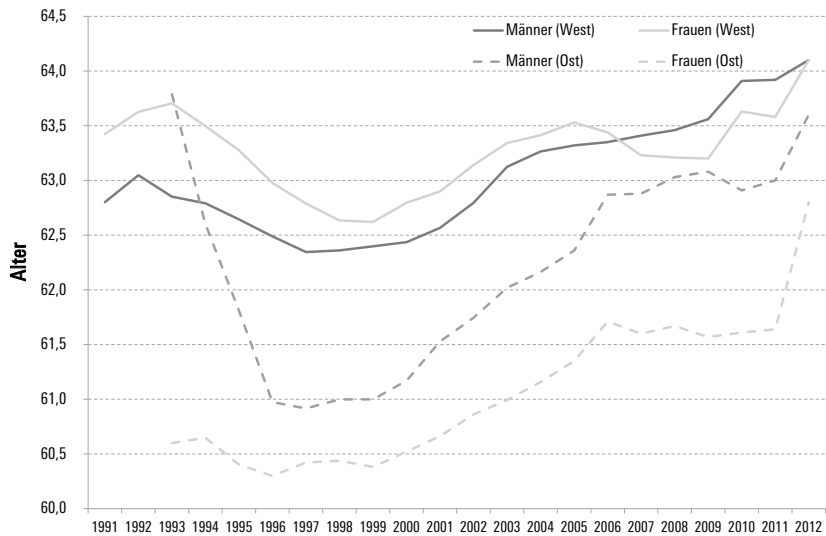
Gewicht. Auch in Ostdeutschland ging ihre Bedeutung stetig zurück, wenngleich sie auch noch am Ende dieses Jahrzehnts die mit großem Abstand häufigste Rentenart war. Die geringe Inanspruchnahme der Altersrenten für langjährig Versicherte und wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit durch Frauen hat auch damit zu tun, dass die Zugangsvoraussetzungen für die Frauenrente leichter zu erfüllen waren und vorübergehend günstigere bzw. zusätzliche Optionen offenstanden: Die Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenzen begann etwas später, sodass es vorübergehend zu Ausweichreaktionen von Frauen kam, die zwischen der Frauenrente und der Altersrente nach Arbeitslosigkeit oder wegen Altersteilzeitarbeit wählen konnten, und im Unterschied zu Letzterer wurde bei der Frauenrente das frühestmögliche Renteneintrittsalter nicht auf 63 Jahre angehoben.

Für die nahe Zukunft ist eine erneute Änderung in der Struktur des Rentenzugangs zu erwarten, da einige der vorzeitig beziehbaren Rentenarten auslaufen. Da diese bis jetzt etwa die Hälfte der Rentenzugänge in Ostdeutschland ausmachen – bei den ostdeutschen Frauen sogar etwa drei Viertel –, wird sich die Schließung dieser Rentenarten in Ostdeutschland stärker auswirken. Mit der Schließung vorzeitig beziehbarer Rentenarten, die mit der Arbeitslosigkeit im Alter ein spezifisches Arbeitsmarktrisiko aufgefangen haben, verschwindet nicht das Risiko selbst, aber der »Resonanzraum« dieses Risikos in der Rentenversicherung. Arbeitslosigkeit wird nicht mehr als ein Problem bewertet, das einen spezifischen Weg in die Altersrente eröffnet. Hinsichtlich des Zugangs in eine Altersrente wird Arbeitslosigkeit behandelt, als wäre sie eine individuelle Entscheidung im Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung gewesen.

## 8.2 Rentenzugangsalter

Das durchschnittliche Rentenzugangsalter ist ein zentraler Indikator in der Analyse von Altersübergängen. Er sagt allerdings nur in dem Maße etwas über den Übergang vom Arbeitsmarkt in Rente aus, in dem es ein frei wählbares Altersspektrum gibt. Steigt das durchschnittliche Rentenzugangsalter, weil vorzeitig beziehbare Rentenarten auslaufen, dann zeigt dies lediglich eine korrekte Handhabung des SGB VI durch die Rentenversicherung an, was trivial ist. Über den gesamten Zeitraum zwischen 1991 und 2012 gab es aber grundsätzlich die Möglichkeit zum frühestmöglichen Renteneintritt mit 60 Jahren, auch wenn sich diese Möglichkeiten mehr und mehr verengten (siehe oben Kapitel 8.1).

Abbildung 8.3: Durchschnittliches Zugangsalter in Altersrenten (Männer und Frauen in West- und Ostdeutschland, 1991–2012)



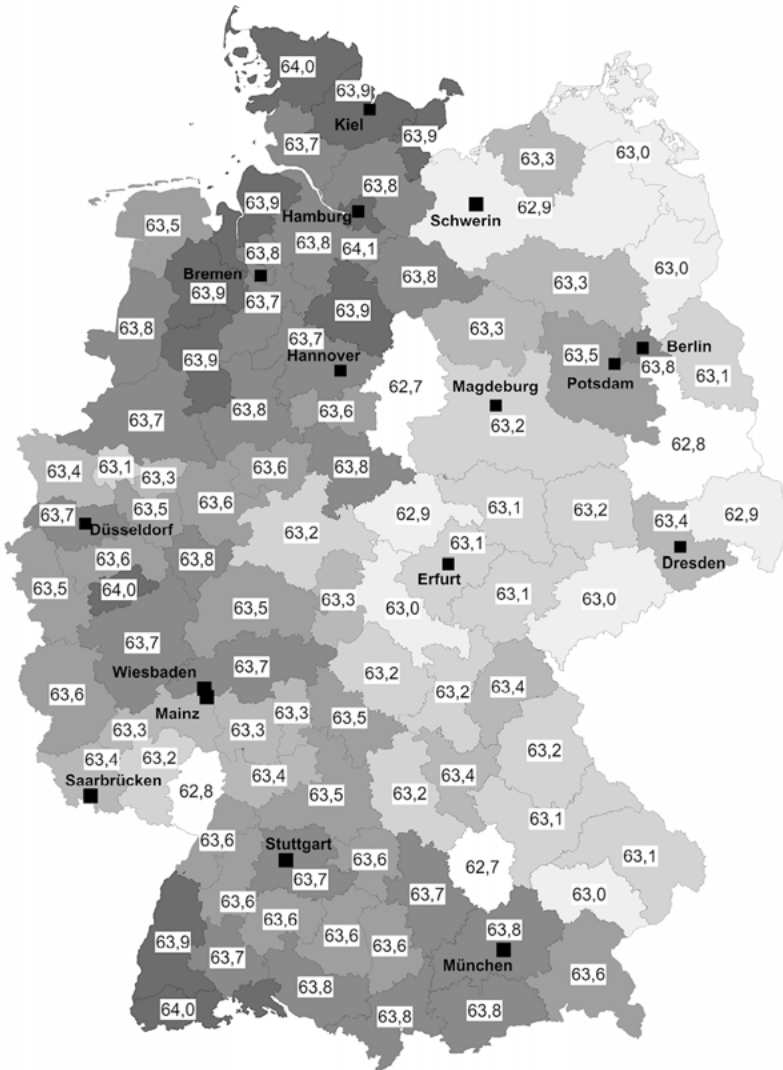
Datenquelle: Deutsche Rentenversicherung 2013, S. 140.

Ähnlich wie bei der Alterserwerbsquote (siehe Kapitel 4.3) lassen sich auch bei der Entwicklung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters in den letzten 20 Jahren drei Phasen unterscheiden (siehe Abbildung 8.3): Bis zur Mitte der 1990er-Jahre fiel das durchschnittliche Rentenzugangsalter, verharrte bis Ende der 1990er-Jahre auf seinem Tiefpunkt und stieg dann mehr oder weniger deutlich an, wobei es seit Mitte der 2000er-Jahre gerade bei ostdeutschen Männern und Frauen auch stagniert. Besonders ausgeprägt stieg das durchschnittliche Rentenzugangsalter für Männer, nämlich vom jeweiligen Tiefpunkt um ca. 1,5 Jahre bei westdeutschen und sogar um ca. zwei Jahre bei ostdeutschen Männern. Diese Entwicklung vollzog sich innerhalb von ungefähr zehn Jahren. Seit 2006 haben die westdeutschen Männer sogar die westdeutschen Frauen »überholt«, von denen viele wegen ihrer fehlenden Erwerbsbeteiligung erst die Regelaltersrente in Anspruch nehmen konnten. Mit der steigenden Erwerbsbeteiligung der westdeutschen Frauen haben sich auch für sie Frühverrentungsmöglichkeiten eröffnet.

Die Durchschnittszahlen beim Rentenzugangsalter lassen die Varianz nicht erkennen, die durchaus beträchtlich ist (siehe Abbildung 8.4 und 8.5). In regionaler Perspektive schwankt der Mittelwert des Rentenzugangsalters bei den Män-

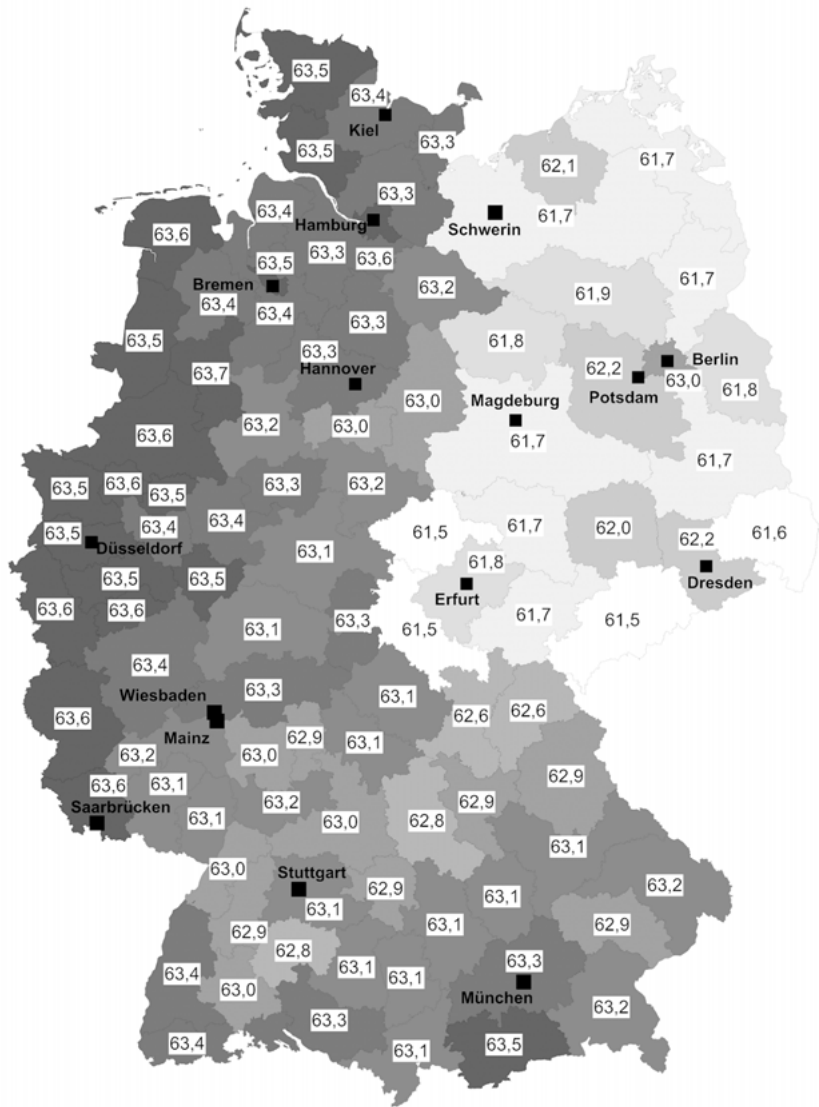
nen zwischen 62,7 Jahren (Braunschweig, Nürnberg) und 64,0 Jahren (Schleswig-Holstein Nord und Hochrhein-Bodensee) und bei den Frauen zwischen 61,5 Jahren in mehreren ostdeutschen Regionen und 63,7 Jahren in Osnabrück.

Abbildung 8.4: Rentenzugangsalter von Männern nach Regionen (2010)



Datenquelle: FDZ-RTZGN Regionalfile (eigene Berechnungen).

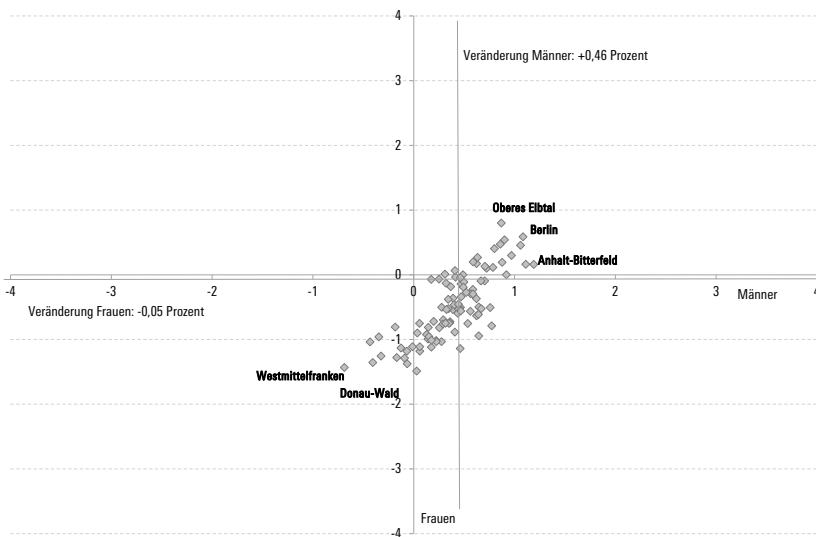
Abbildung 8.5: Rentenzugangsalter von Frauen nach Regionen (2010)



Datenquelle: FDZ-RTZGN Regionalfile (eigene Berechnungen).

Die Entwicklung des Rentenzugangsalters lässt sich regional differenziert nur für die Jahre 2005 bis 2010 darstellen. In dieser Zeit ist das Rentenzugangsalter für die Männer nach dem deutlichen Anstieg seit Ende der 1990er-Jahre weiter gestiegen (um 0,46 Prozent), während es für Frauen effektiv konstant blieb (minus 0,05 Prozent; siehe auch Abbildung 8.6). Trotz aller regionalen Unterschiede im Niveau des Rentenzugangsalters ist die Entwicklung in allen Regionen ähnlich: Der Anstieg des Rentenzugangsalters der Männer ist dort besonders hoch, wo er auch für Frauen hoch ist – hauptsächlich in Ostdeutschland –; umgekehrt fällt der Anstieg für Männer dort gering aus oder entwickelte sich negativ, wo auch bei Frauen ein stärkerer Rückgang des Rentenzugangsalters zu verzeichnen war (siehe Abbildung 8.6).

*Abbildung 8.6: Entwicklung des Rentenzugangsalters bei Männern und Frauen nach Regionen (2005–2010, in Prozent)*



Datenquelle: FDZ-RV – Themenfile Raumordnungsregionen, SUFRTZN10XVSBB (eigene Berechnungen).

Auch beim durchschnittlichen Rentenzugangsalter gibt es – wie bei jedem Querschnittsindikator – das Problem, dass die Zeitreihe durch wechselnde Jahrgangsstärken verzerrt sein kann: Wenn in jeder Kohorte der Anteil derjenigen, die in einem bestimmten Alter in Rente gehen, konstant ist, dann steigt das durchschnittliche Rentenzugangsalter, wenn eine nachrückende

Kohorte kleiner ist als die vorhergehende. Wenn also beispielsweise jeweils 20 Prozent einer Kohorte mit 60, 61 usw. Jahren in Rente geht, dann geht das Fünftel der 60-jährigen Rentenzugänge der jüngsten – annahmegemäß kleineren – Kohorte mit einer kleineren Personenanzahl in die Ermittlung des Durchschnittswertes ein. Umgekehrt, bei wachsenden Kohortenstärken, sinkt das durchschnittliche Rentenzugangsalter, obwohl in beiden Fällen keine Verhaltensänderung stattgefunden hat. Im Beobachtungszeitfenster von 1991 bis 2012 bedeutet das konkret, dass der Anstieg des Rentenzugangsalters ab Ende der 1990er-Jahre überschätzt und die Entwicklung ab ca. 2005 unterschätzt wird.

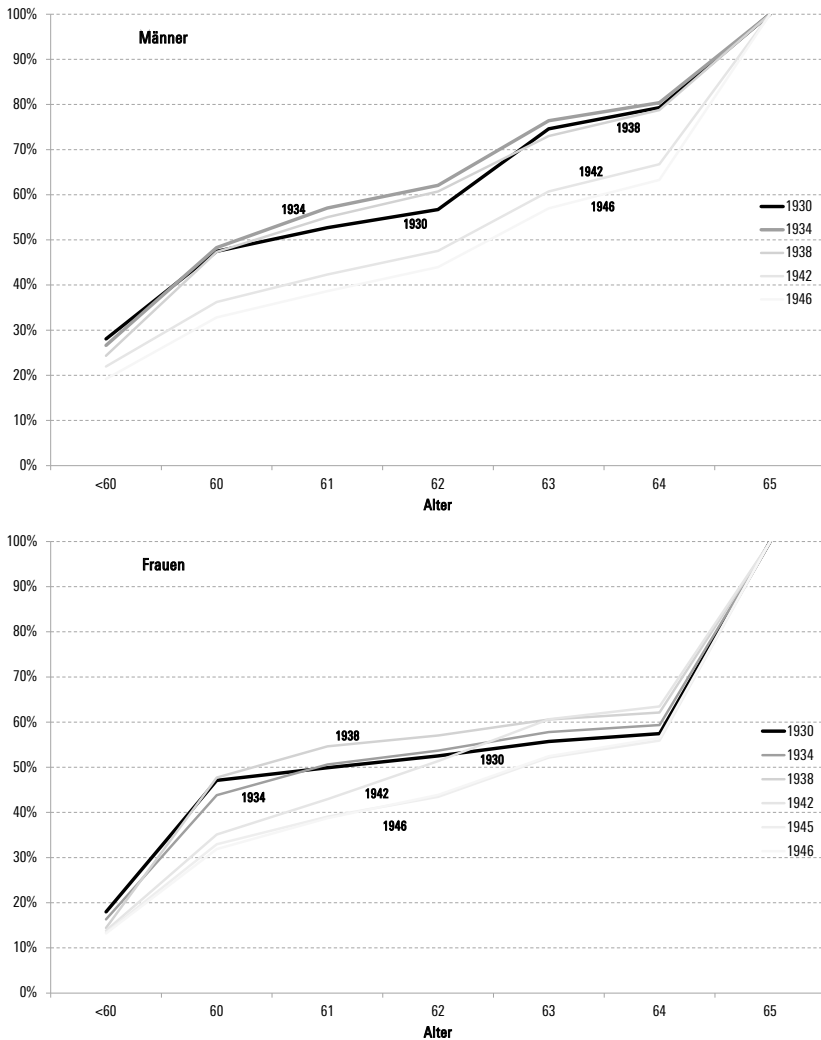
Um zu überprüfen, ob Veränderungen im Rentenzugangsalter tatsächlich auf einen späteren Rentenzugang in der Kohortenabfolge, also auf Verhaltensänderungen zurückzuführen sind, und um demografische Verzerrungen auszuschalten, gibt es mehrere Möglichkeiten. Die erste besteht darin, jeweils Geburtskohorten miteinander zu vergleichen und beispielsweise das durchschnittliche Rentenzugangsalter jeder Kohorte zu ermitteln. Die Deutsche Rentenversicherung veröffentlicht eine entsprechende Zeitreihe (Deutsche Rentenversicherung 2013, S. 144 ff.); allerdings nur für Versicherte aus den alten Bundesländern.

Konzeptionell hat dieses Vorgehen den Nachteil, dass ein gültiger Wert erst dann vorliegt, wenn alle oder fast alle Personen einer Kohorte in Rente sind. Deshalb wies die Deutsche Rentenversicherung für das Jahr 2012 nur das durchschnittliche Rentenzugangsalter bis zur Geburtskohorte 1946 aus, obwohl im Jahr 2012 auch schon deutlich jüngere Personen (bis Jahrgang 1952) in Altersrente eintreten konnten. Für westdeutsche Männer zeigt sich aber, dass die frühen Renteneintritte in der Kohorte der 1946 Geborenen zurückgehen und der Rentenzugang mit 65 Jahren gegenüber den älteren Kohorten zugenommen hat (siehe Abbildung 8.7). Deutlich wird außerdem, dass für die Kohorten der 1930 bis 1938 Geborenen (Rentenbeginn zwischen 1990 und 2003) nur wenige Veränderungen zu verzeichnen sind. Die seitdem Geborenen (hier dargestellt nur mit den beiden Kohorten 1942 und 1946) schieben ihren Rentenbeginn stetig hinaus.

Bei westdeutschen Frauen fällt die große Bedeutung des Rentenzugangsalters mit 65 Jahren auf, die sich daraus ergibt, dass langjährig nichterwerbstätige Frauen nur die Regelaltersrente ab 65 Jahren beziehen können. Trotz steigender Frauenerwerbstätigkeit – die auch zu einer wachsenden Berechtigung zum vorzeitigen Renteneintritt führt – stieg bei den jüngsten hier verzeichneten Kohorten immer noch der Rentenzugang erst mit 65 Jahren.



Abbildung 8.7: Verteilung der Zugangsalter von Kohorten nach Männern und Frauen (Versichertenrenten, nur alte Bundesländer)<sup>8</sup>



Datenquelle: Deutsche Rentenversicherung 2013, S. 145 f.

**8 |** Die Abbildung stellt dar, wie hoch der Anteil einer Kohorte ist, der bereits in Rente gegangen ist. Zugrunde liegen Versichertenrenten, daher sind auch Rentenzugänge unterhalb eines Alters von 60 Jahren abgetragen. Es wird angenommen, dass nach der Vollendung des 65. Lebensjahres die Kohorte vollständig (und damit zu 100 Prozent) in Rente gegangen ist.

Die zweite Möglichkeit, demografische Verzerrungen bei der Entwicklung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters zu vermeiden, besteht darin, die Zahl der Renteneintritte in einem bestimmten Alter auf die Zahl der Versicherten in diesem Alter zu beziehen. Dies wird hier als altersspezifischer Rentenzugangskoeffizient bezeichnet. Er berechnet sich nach der Formel:

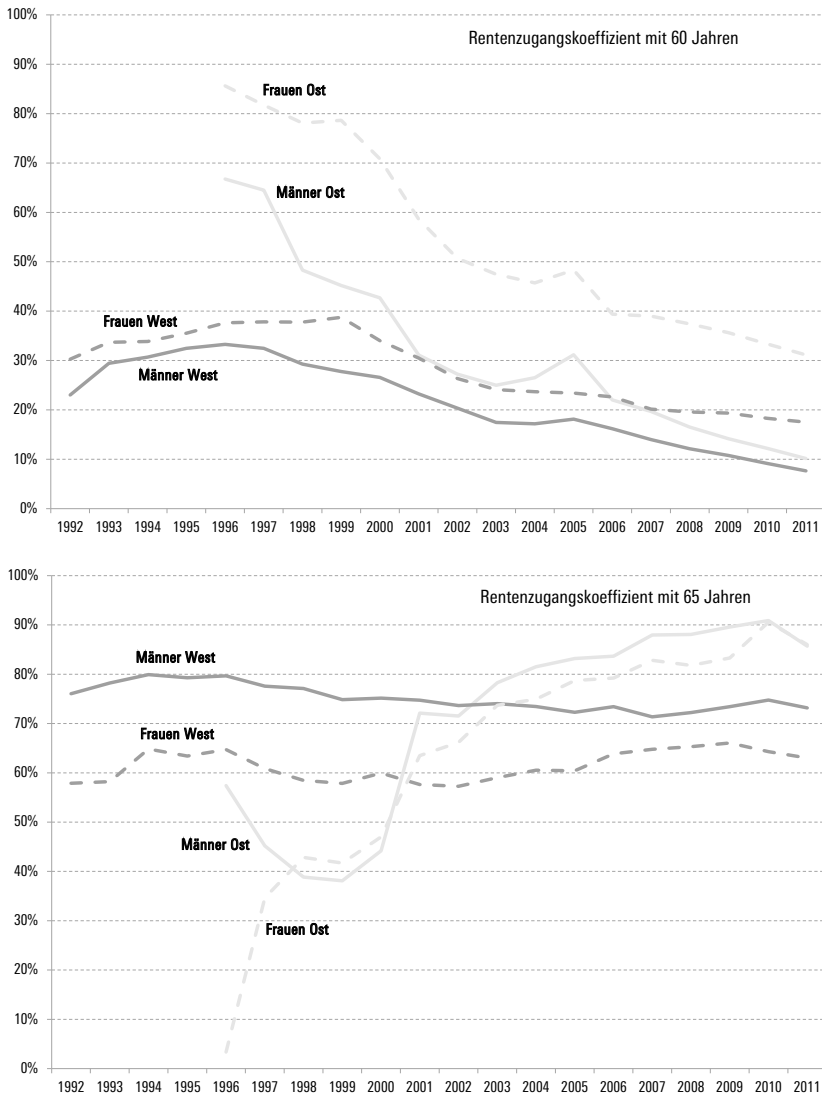
$$\text{altersspezifischer Rentenzugangskoeffizient} = \frac{\text{Neuzugänge in Altersrente}}{\text{Versicherte} + \text{Neuzugänge in Altersrente}}$$

Die »Versicherten« umfassen die aktiv und passiv Versicherten und damit alle Personen, die ein Rentenkonto bei der Rentenversicherung haben und noch nicht in Rente gegangen sind. Der altersspezifische Rentenzugangskoeffizient steigt, wenn die Zahl der Neuzugänge in Altersrente steigt oder die Zahl der Versicherten sinkt. Umgekehrt sinkt er, wenn die Zahl der Versicherten steigt oder die Zahl der Neurentnerinnen und -rentner zurückgeht. Entwickeln sich die beiden Komponenten jedoch parallel, z. B. wenn die Zahl der Versicherten und der Neuzugänge steigt, dann hängt die Entwicklung des altersspezifischen Rentenzugangskoeffizienten im Zeitverlauf davon ab, welche der beiden Komponenten stärker steigt.

In einer demografisch konstanten Situation, in der die aufeinanderfolgenden Kohorten von Versicherten gleich groß sind, wird der Rentenzugangskoeffizient nur von den Neuzugängen in Altersrente beeinflusst. Im Beobachtungszeitraum sind die rentennahen Jahrgänge jedoch nicht gleich groß, sodass Veränderungen in den Rentenzugangszahlen auch durch die Größe der Geburtskohorte beeinflusst sein können. Dies wird mit dem altersspezifischen Rentenzugangskoeffizient ausgeglichen. Zudem werden dadurch, dass nicht die Bevölkerung eines Geburtsjahrgangs, sondern die Versicherten eines Jahrgangs berücksichtigt werden, Schwankungen ausgeglichen, die sich daraus ergeben, dass die Rentenversicherung im Zeitverlauf einen steigenden bzw. sinkenden Teil der Bevölkerung versichert.

In Abbildung 8.8 ist die Entwicklung der altersspezifischen Rentenzugangskoeffizienten dargestellt, wobei nur die beiden Altersstufen von 60 und 65 Jahren ausgewählt wurden. Deutlich wird der dramatische Wandel im Rentenzugangsverhalten vor allem in Ostdeutschland: 1996 sind fast 90 Prozent aller 60-jährigen ostdeutschen Frauen mit einem Rentenanspruch auch tatsächlich in Rente gegangen; unter den ostdeutschen Männern waren es zwei Drittel. Bis 2004 hat sich dieser Anteil halbiert, bevor er 2005 noch einmal kurzzeitig anstieg. Der Rückgang des Rentenzugangskoeffizienten mit 60 Jahren geht ganz

Abbildung 8.8: Altersspezifischer Rentenzugangskoeffizient mit 60 und 65 Jahren für Männer und Frauen in Ost- und Westdeutschland (1992–2011)



Datenquelle: Sonderauswertung der Deutschen Rentenversicherung (eigene Berechnungen).

überwiegend auf den Rückgang der Rentenzugänge in diesem Alter zurück und nicht auf eine steigende Erwerbsbeteiligung der 60-Jährigen. Denn im Nenner des Rentenzugangskoeffizienten stehen nicht nur die aktiv Versicherten – deren Zahl und Anteil gestiegen ist –, sondern auch die passiv Versicherten. Wenn also der Rentenzugangskoeffizient durch Veränderungen bei den Versicherten einer Kohorte beeinflusst werden soll, müssten in den nachrückenden Kohorten Personen enthalten sein, die unter sonst gleichen Bedingungen in den vorgängigen Kohorten nicht einmal passiv versichert, also noch nie bei der Rentenversicherung registriert waren. Das ist aber nicht anzunehmen; vielmehr steht zu vermuten, dass 2005 ein Teil von Langzeitarbeitslosen zum frühestmöglichen Zeitpunkt in die Altersrente »geflüchtet« ist, weil für sie erkennbar war, dass sie nicht bedürftig im Sinne des 2005 eingeführten SGB II waren und mithin kein ALG II erhalten würden (während sie zuvor mit anderen Anrechnungsregeln Arbeitslosengeld bekommen haben mögen) oder dass der ALG II-Anspruch deutlich unter dem Anspruch auf Altersrente liegen würde. Es ist bemerkenswert, dass dieser vorübergehende Anstieg praktisch nur in Ostdeutschland zu verzeichnen ist.

Die größere Dynamik beim Rentenzugang in Ostdeutschland zeigt sich auch für das Alter von 65 Jahren. Im Jahr 1996 gingen weniger als 5 Prozent der 65-jährigen ostdeutschen versicherten Frauen in Rente; im Jahr 2011 gehen nahezu alle ostdeutschen Frauen, die sich bis dahin noch nicht in Rente befinden, mit 65 Jahren in Rente. Diese Entwicklung ist von Veränderungen beim Rentenzugang getragen (steigende Zahl der Rentenzugänge mit 65 Jahren), allerdings auch durch eine sinkende Zahl von Versicherten in diesem Alter.

### 8.3 Übergang in Altersrente und Übergangskonstellationen

Da Altersrenten auf Antrag gewährt werden, ist der Renteneintritt immer auch Ergebnis einer individuellen Entscheidung. In der Forschung wurden und werden die Bestimmungsgründe für diese Entscheidung, die »Determinanten des Renteneintritts« (Radl 2007), vielfach untersucht. Aus theoretischer Sicht dominiert ein mehr oder weniger explizites Optionswertmodell, demzufolge die Wahl des Verrentungszeitpunktes aus einer Abwägung von Nutzen und Leiden (»utility« und »disutility«) einer fortgesetzten und rentenanspruchssteigernden Erwerbstätigkeit gegenüber einer vermögensverzehrenden Rente abgewogen wird (Stock/Wise 1990). Damit lässt sich beispielsweise untersuchen, ob Abschlüsse anreizneutral in dem Sinne sind, dass es für den

Rentenwert unerheblich ist, ab welchem Alter die Rente bezogen wird bzw. was der optimale Rentenbeginn ist (Werding 2007 mit einer Diskussion verschiedener Konzepte von »Anreizneutralität«). Die Faktoren wiederum, die die individuelle Abwägung beeinflussen, werden in zwei unterschiedlichen Konzepten systematisiert: einem Push-und-Pull-Modell und einem multivariaten Mehrebenenmodell.

Das *Push-und-Pull-Modell* (PPM) geht davon aus, dass an einem Übergang wie dem Renteneintritt sowohl Faktoren wirken, die aus dem aktuellen Zustand hinausdrängen (»Push«), als auch Faktoren, die in den neuen Zustand hineinziehen (»Pull«). Dieses Modell ist insofern angemessen, als sowohl der Arbeitsmarkt wie auch die Rente zwei gesellschaftliche Bereiche mit ihren jeweils eigenen Logiken sind, die ihre spezifischen beharrenden und auf Veränderung hinwirkenden Anreizwirkungen entfalten. Allerdings lässt sich dieses Modell kaum operationalisieren und ist deshalb eher eine Metapher als eine Theorie. Denn die starken Faktoren, die den Rentenzugang beeinflussen, wie etwa das aktuelle Einkommen, das erwartete Einkommen und Einkommensveränderungen aufgrund vorgezogenem oder aufgeschobenem Statuswechsel, lassen sich nicht entlang der Push-und-Pull-Dichotomie einordnen. In Abhängigkeit von der Höhe dieser Einkommen und ihrer Relation zueinander können sie sowohl aus dem Arbeitsmarkt hinausdrängen als auch beharrend sein. Zudem stellen die rentenrechtlichen Voraussetzungen, insbesondere die Altersgrenzen, einen stark begrenzenden Faktor für den Rentenzugang dar, doch eine Interpretation im Rahmen des Push-und-Pull-Modells ist nur möglich, wenn man weitere Bedingungen benennt, warum von den Altersgrenzen eine Wirkung ausgehen sollte (z. B. aufgrund von gesellschaftlichen Normen).

Einfacher und leichter zu systematisieren ist hingegen das *multivariate Mehrebenenmodell*. Hier wird – in Abhängigkeit von Forschungsinteresse und Datenverfügbarkeit – die Wirkung bestimmter Einflussfaktoren auf den Rentenzugang untersucht. Ohne dass dies in den entsprechenden Arbeiten geschieht, lassen sich die Makroebene des Arbeitsmarktes, der institutionellen Rahmenbedingungen und der kulturellen Werte, die Mikroebene individueller Ressourcen und Präferenzen sowie die Mesoebene von Betrieben und Haushalten unterscheiden (siehe Tabelle 8.2). Das Modell ist atheoretisch in dem Sinne, dass Merkmale und Begründungszusammenhänge eklektizistisch aufeinandergehäuft werden können und in der Regel nur in der jeweils eigenen Untersuchung – nicht aber für die Gesamtheit aller denkbaren Einflussfaktoren – ein Erklärungszusammenhang hergestellt wird.

Tabelle 8.2: Studien über Einflussfaktoren auf den Rentenzugang (Auswahl)

<b>Einflussfaktor</b>	<b>Wirkung</b>	<b>Quellen</b>
<b>Makroebene</b>		
Arbeitsmarkt	• beschleunigend: hohe Arbeitslosigkeit	Naegele 2004; Ernst 1996; Riphahn/Schmidt 1997
Rentensystem	• beschleunigend: Frühverrentungsmöglichkeiten • aufschiebend: Abschläge	Naegele 2004; Schmidt 1995; Coppola/Wilke 2010
kulturelles System	• beschleunigend: »Frühausstiegskultur«	Jansen 2013
<b>Mesoebene</b>		
Betriebe	• beschleunigend: betriebliche Arrangements zum sozialverträglichen Personalabbau, hauptsächlich in Großbetrieben und in traditionellen Industriebranchen	Dohse/Jürgens/Russig 1982; Teipen 2003; Wübbecke 2005
Haushalte	• beschleunigend: Ruhestand des Partners (für Frauen stärker als für Männer) → abgestimmte Entscheidung (»joint retirement«)	Allmendinger 1990; Riphahn/Blau 1998; Drobnic 2003; Bäcker et al. 2009
<b>Mikroebene</b>		
Einkommen	• beschleunigend: niedrige und hohe Rentenansprüche (u-förmiger Zusammenhang)	Viebrok 1997
Rentenansprüche	• beschleunigend: mittlere Rentenansprüche (invers u-förmiger Zusammenhang)	Drobnic 2002; Wübbecke 2005
Qualifikation	• aufschiebend: hohe Qualifikation	Radl 2007; Himmelreicher/Hagen/Clemens 2009
Gesundheit	• beschleunigend: schlechte Gesundheit sowie (rapide) Verschlechterung der Gesundheit	Riphahn 1997; Bäcker et al. 2009
Erwerbsstatus	• beschleunigend: Arbeitslosigkeit, Altersteilzeitarbeit • aufschiebend: geringfügige Beschäftigung	Knuth/Kalina 2002b; Wübbecke 2005; Radl 2007
Arbeitssituation	• beschleunigend: hohe Arbeitsbelastung, Arbeit im internen Arbeitsmarktsegment • aufschiebend: hohe Arbeitszufriedenheit, Arbeit im unstrukturierten Arbeitsmarktsegment	Szydlík/Ernst 1996; Börner 2007; Trischler/Kistler 2010; Holler/Trischler 2010

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

Die Übergangsanalysen im Rahmen des Optionswertmodells sowohl in seinen PPM-Varianten als auch als multivariates Mehrebenenmodell haben grundsätzlich die Probleme aller entscheidungstheoretischen Modelle, die bei der Bewertung von Optionen die Folgen der Instabilität von Präferenzordnungen und die soziale Einbettung durch Bindungen aufgrund von Traditionen, Normen und Kulturen unterschätzen (Beckert 1996; Backes/Brauer/Clemens 2011). Der Altersübergang ist ein doppelter Übergang, nämlich aus der Erwerbstätigkeit heraus und in die Altersrente hinein (siehe Tabelle 8.3).

*Tabelle 8.3: Arten des Übergangs*

		<b>Renteneintritt ist erfolgt</b>	
		<b>ja</b>	<b>nein</b>
<b>letzter Erwerbs- austritt ist erfolgt</b>	<b>ja</b>	direkter Übergang	Vorruhestand
	<b>nein</b>	parallel erwerbstätig und Rentenbezug	Weiterarbeit ohne Rentenbezug

Quelle: Eigene Darstellung.

In einer sozialwissenschaftlichen und sozialpolitischen Analyse des Altersübergangs interessiert aber nicht nur der isolierte Übergang des Erwerbsaustritts oder des Renteneintritts, sondern deren wechselseitige Verkettung. Der Erwerbsaustritt kann mit Blick auf die Bedingungen des bevorstehenden Renteneintritts bewusst herbeigeführt werden; umgekehrt kann ein überraschender, nicht intendierter Erwerbsaustritt zu einer Neubewertung der Optionen zum Rentenbeginn führen. Um die wechselseitige Verkettung von Erwerbsaustritt und Renteneintritt darzustellen, werden Übergangspfade oder Übergangskonstellationen rekonstruiert und miteinander verglichen (vgl. etwa Böttcher 2005; Zähle/Möhring/Krause 2009). Gestützt auf Daten der Rentenversicherung lassen sich drei Übergangskonstellationen unterscheiden (siehe Tabelle 8.4; Brüssig 2007; Brüssig 2010b; vgl. auch Astleithner/Clemens/Himmelreicher 2010).

Tabelle 8.4: Drei Konstellationen im Übergang in Altersrente

	Versicherungsstatus vor Rentenbeginn			Übergangs- konstellation
	3. Jahr	2. Jahr	1. Jahr	
<b>sozialversicherungs- pflichtige Beschäftigung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>beitragspflichtige Beschäftigung</li> <li>Altersteilzeit</li> </ul>	sozialver- sicherungs- pflichtige Beschäftigung	sozialver- sicherungs- pflichtige Beschäftigung	sozialver- sicherungs- pflichtige Beschäftigung	<b>direkter Renten- eintritt aus stabi- ler Beschäfti- gung</b>
<b>Leistungsbezug oder Anrechnungszeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Leistungsbezug SGB III/SGB II</li> <li>Anrechnungszeit*</li> <li>sonstige Leistungs- empfänger**</li> </ul>	Leistungs- bezug oder Anrechnungs- zeit	Leistungs- bezug oder Anrechnungs- zeit	Leistungs- bezug oder Anrechnungs- zeit	<b>Langzeitarbeits- losigkeit vor Rentenbeginn</b>
	(beliebig)	(beliebig)	Leistungs- bezug oder Anrechnungs- zeit	<b>Übergangs- arbeitslosigkeit vor Rentenein- tritt</b>
<b>Sonstiges</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>beschäftigt in der »Gleitzone«***</li> <li>geringfügig be- schäftigt</li> <li>selbstständig be- schäftigt</li> <li>freiwillig versichert</li> <li>keine Meldung</li> </ul>				(alle übrigen Ver- läufe)

\* Zeiten, in denen Versicherte u. a. wegen Krankheit arbeitsunfähig waren oder arbeitslos gemeldet und ohne Leistungsbezug waren (§ 58 SGB VI).

\*\* Personen, die wegen des Bezugs u. a. von Krankengeld, Versorgungsgeld, Verletztengeld in der Rentenversicherung pflichtversichert sind (§ 3 SGB VI).

\*\*\* Beschäftigungsverhältnis mit einem Arbeitsentgelt zwischen 400,01 Euro und 800,00 Euro im Monat (§ 20, Abs. 2 SGB IV).

Quelle: Eigene Zusammenstellung.



In der ersten Übergangskonstellation geht dem Rentenzugang eine mindestens dreijährige versicherungspflichtige Beschäftigung (einschließlich Altersteilzeit) vor Rentenbeginn unmittelbar voraus. Dieser Übergangspfad markiert den häufigsten Referenzpunkt in der Debatte um den Altersübergang, nämlich die Erwartung, bis zum Rentenbeginn zu arbeiten. Die zweite Übergangskonstellation ist das Gegenbild zur ersten Konstellation und gewissermaßen der Bezugspunkt für die Diskussion um den »prekären« Altersübergang, der durch durchgängige Arbeitslosigkeit, Einkommensarmut oder Krankheit vor dem Rentenbeginn gekennzeichnet ist. Die dritte Übergangskonstellation enthält Rentenübergänge von Personen, die aus Arbeitslosigkeit u. Ä. in Rente gehen, aber im Unterschied zur zweiten Übergangskonstellation nicht dauerhaft vor Rentenbeginn arbeitslos waren, sondern erst im Jahr vor Rentenbeginn (oder dem Jahr zuvor) geworden sind. Diese Konstellation greift die Ambivalenz von Arbeitslosigkeit am Ende des Erwerbslebens auf: Einerseits kann eine einmal eingetretene Arbeitslosigkeit eine Person veranlassen, den Rentenbeginn gegenüber früheren Planungen vorzuziehen; andererseits kann Arbeitslosigkeit am Ende des Erwerbslebens auch bewusst und im Konsens von Betrieben und Beschäftigten herbeigeführt und als eine Form des Vorruhestands subjektiv akzeptiert werden.

Mit derartigen Übergangskonstellationen wird zunächst einmal erfasst, wie sich die »Wege in den Ruhestand« unterscheiden. Zugleich sind damit zwei sozialstrukturelle Hypothesen verbunden, nämlich zum einen, dass die Chancen auf einen bestimmten Übergangspfad ungleich verteilt sind, und zum anderen, dass der verbleibende Lebenslauf durch den Übergangspfad selbst beeinflusst wird. Die erste Hypothese zur sozialen Differenzierung lässt sich anhand von Ungleichheiten beim »Zugang« in den jeweiligen Übergangspfad überprüfen, die zweite Hypothese zur Risikokumulation lässt sich durch einen Vergleich ähnlicher Personen mit unterschiedlichen Übergangspfaden überprüfen. Die hier verwendeten Daten der gesetzlichen Rentenversicherung bieten den Vorteil, dass die Rentenzugangskohorten jedes Jahres genutzt und damit Zeitreihen aufgebaut werden können. Der Nachteil ist, dass mit diesen Daten nur Stichtagsbetrachtungen möglich sind.

Tabelle 8.5: Sozialstrukturelle Unterschiede nach Übergangskonstellationen (2010)

	aus stabiler versicherungspflichtiger Beschäftigung	aus Über- gangs- arbeits- losigkeit	aus Langzeit- arbeits- losigkeit	alle übrigen Renten- zugänge	alle
alle	33,5	9,6	11,9	45,0	100,0
Männer West (in Prozent →)	44,0	10,5	13,0	32,5	100,0
Frauen West (in Prozent →)	31,1	8,6	9,4	50,9	100,0
Männer Ost (in Prozent →)	35,9	17,6	24,2	22,3	100,0
Frauen Ost (in Prozent →)	37,1	14,6	20,9	27,4	100,0
Regel-AR (in Prozent ↓)	27,4	15,7	33,7	–	45,3
AR wegen Alo / nach ATZ (in Prozent ↓)	17,1	14,5	19,3	–	10,1
AR für Frauen (in Prozent ↓)	26,8	31,2	21,1	–	21,8
AR für Schwerbehinderte (in Prozent ↓)	15,8	27,6	18,0	–	12,8
AR für langj. Versicherte (in Prozent ↓)	13,0	11,0	7,9	–	10,8
alle Altersrenten	100,0	100,0	100,0	–	100,0
Zugangsalter (Jahre)	62,8	62,5	62,7	–	63,7
Abschlagsfrei (in Prozent)	24,4	5,2	9,4	–	52,1
Abschlagsmonate, Durchschnitt	36,4	33,9	40,0	–	38,0
Rentenzahlbetrag (Euro), Durchschnitt	1.037,0	836,1	608,9	–	674,7
N	22.207	6.376	7.877	29.848	66.308

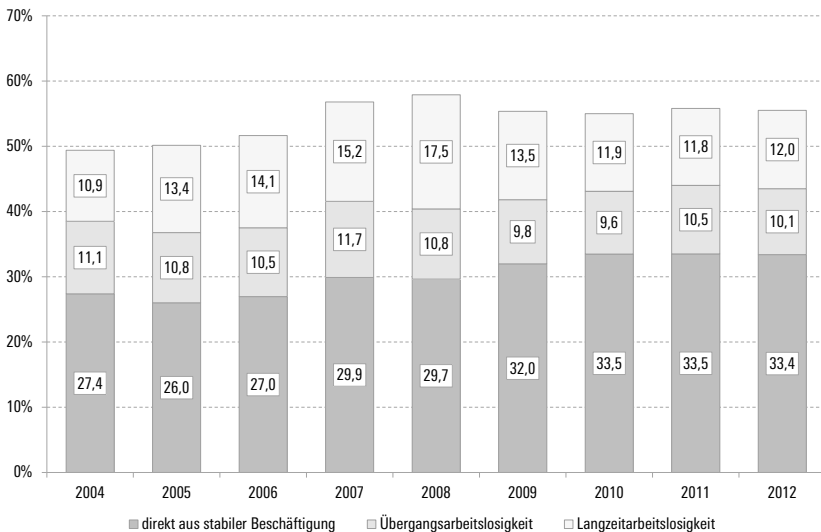
Datenquelle: SUFRTZG2010, eigene Berechnungen.

Tabelle 8.5 enthält grundlegende Charakteristika der Personen, die in die verschiedenen Übergangskonstellationen einmünden bzw. aus diesen in eine Altersrente eintreten. Ungleichheiten beim »Zugang« in die Übergangskonstellationen kann man bereits anhand der Unterschiede zwischen Männern und Frauen in West- und Ostdeutschland beobachten: Insbesondere westdeutschen Männern gelingt der Renteneintritt aus einer stabilen versicherungspflichtigen Beschäftigung heraus, während ostdeutsche Männer ihre Altersrente deutlich

überproportional aus Langzeitarbeitslosigkeit heraus antreten. Außerdem lässt sich anhand der beanspruchten Rentenarten erkennen, dass die Art des Übergangs von den verfügbaren Rentenzugangsmöglichkeiten beeinflusst wird. In der Regel ist den Personen bekannt, ob sie die Bedingungen für vorzeitig beziehbare Renten erfüllen. Die stark überproportionale Inanspruchnahme der Rente für Frauen und der Altersrente für Schwerbehinderte unter den Personen mit einer Übergangsarbeitslosigkeit könnte dann als Vermeidung einer länger andauernden Beschäftigungslosigkeit durch »Flucht« in die Altersrente verstanden werden.

Eine wichtige Folge für den verbleibenden Lebensverlauf ist anhand der Häufigkeit des abschlagsfreien Rentenzugangs erkennbar, durch den der Rentenzahlungsbetrag gegenüber dem eigentlichen, durch Beiträge erworbenen Rentenanspruch nicht gemindert wird. Ein abschlagsfreier Rentenzugang gelingt vergleichsweise häufig aus einer stabilen versicherungspflichtigen Beschäftigung und sehr selten aus Übergangsarbeitslosigkeit heraus. Die Unterschiede liegen weniger in der Höhe der Abschläge als vielmehr in der Häufigkeit des abschlagsfreien Rentenbeginns.

Abbildung 8.9: Übergangskonstellationen (2004–2012)



Datenquelle: SUFRTZN04-12 XVSBB (eigene Berechnungen).

Im Zeitverlauf ist seit 2004 – für frühere Zeitpunkte ist eine Rekonstruktion der Übergangskonstellationen nicht möglich – eine beständige Zunahme der Renteneintritte aus stabiler versicherungspflichtiger Beschäftigung zu

beobachten (siehe Abbildung 8.9). Dies ist sicher auch auf die steigende Inanspruchnahme der Altersteilzeitarbeit zurückzuführen, die definitionsgemäß eine stabile Beschäftigung voraussetzt und direkt in Rente führt. 2004 kam etwa ein Viertel der Altersrentenzugänge aus stabiler Beschäftigung, 2010 war es ein Drittel. Rentenzugänge aus Übergangsarbeitslosigkeit blieben im Beobachtungszeitraum hingegen nahezu konstant. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen im Rentenzugang hat sich hingegen nicht stetig entwickelt, sondern ist bis 2008 gestiegen und danach gefallen. 2010 lag er auf dem Niveau von 2004.

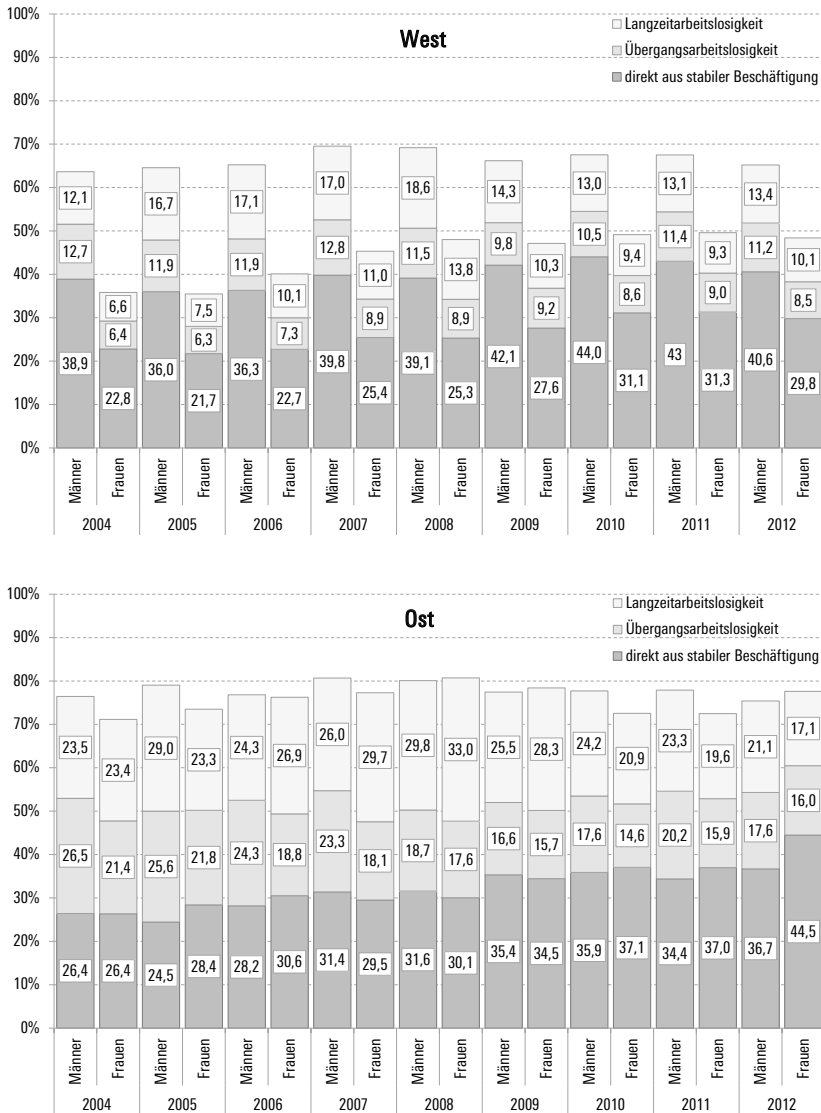
Diese Entwicklung beim Rentenzugang entspricht nicht der Entwicklung beim Niveau der Arbeitslosigkeit im Allgemeinen oder der Arbeitslosigkeit unter Älteren, denn die Arbeitslosenquote ist nach einem Höhepunkt von 2005 gefallen. Eher noch deutet der steigende Anteil der Renteneintritte aus Langzeitarbeitslosigkeit bis 2008 darauf hin, dass ein zunehmender Teil von älteren Arbeitslosen den Renteneintritt aufgeschoben hat und um diesen Preis auch die Arbeitslosigkeit verlängert hat. Die von 32 auf 24 Monate gekürzte maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes wurde erst für Neueintritte in Arbeitslosigkeit ab dem 1.2.2006 wirksam. Neueintritte in Arbeitslosigkeit zwischen August 2005 und Januar 2006 konnten – anders als die späteren Eintritte in Arbeitslosigkeit – der »langzeitarbeitslosen« Übergangskonstellation angehören und über den gesamten Zeitraum, nämlich mindestens bis Januar 2008, das einkommensbezogene und nicht bedürftigkeitsgeprüfte Arbeitslosengeld beziehen und somit im Jahr 2008 in Altersrente eintreten.<sup>9</sup>

Diese Tendenzen sind auch bei einer getrennten Betrachtung von Männern und Frauen aus West- und Ostdeutschland erkennbar, allerdings gibt es deutliche Unterschiede in der Häufigkeit der einzelnen Übergangskonstellationen (siehe oben Tabelle 8.5). Von 2004 bis 2010 verlief der Anstieg beim Anteil direkter Übergänge aus stabiler versicherungspflichtiger Beschäftigung bei ostdeutschen Frauen besonders steil (von 26,4 auf 37,1 Prozent, also um plus 40 Prozent), während der Anteil der Renteneintritte aus Übergangsarbeitslosigkeit bei ostdeutschen Frauen und Männern um jeweils etwa ein Drittel abnahm (siehe Abbildung 8.10). Bei westdeutschen Frauen hat er hingegen – allerdings auf niedrigem Niveau – um ein Drittel zugenommen. Die Konstanz des Anteils der Renteneintritte aus Übergangsarbeitslosigkeit im bundesweiten Durchschnitt ist also auch auf gegenläufige Entwicklungen in Ost und West zurückzuführen.

---

9 | Dlugosz/Stephan/Wilke 2009 haben gezeigt, dass die verschlechterten Bezugsbedingungen von Arbeitslosengeld einen erheblichen vorziehenden Effekt auf den Eintritt in Arbeitslosigkeit von Älteren hatten.

Abbildung 8.10: Übergangskonstellationen nach Geschlecht und Region (2004–2012)



Datenquelle: SUFRTZN04-12 XVSBB (eigene Berechnungen).

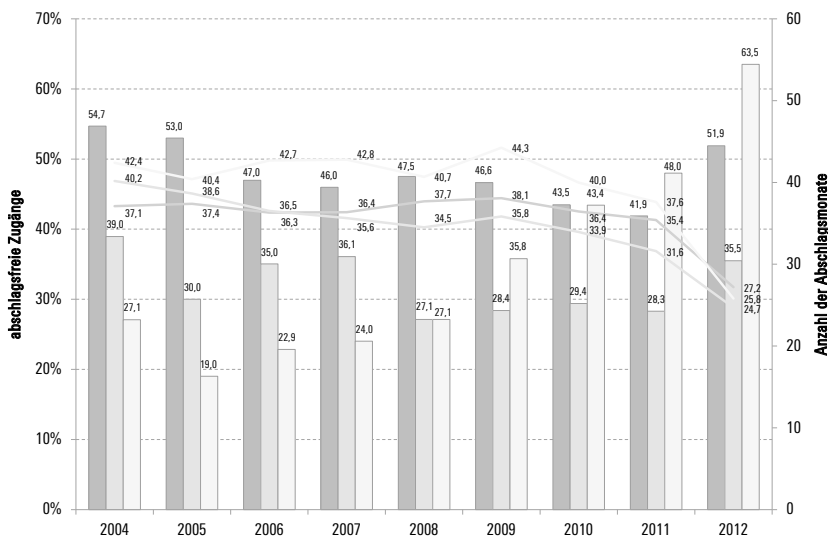
Auch bei den Renteneintritten aus Langzeitarbeitslosigkeit ist für Frauen in Westdeutschland im Vergleich der Jahre 2004 und 2010 mit plus 43 Prozent die

stärkste Zunahme zu verzeichnen. Bei ihnen stach auch die Sonderentwicklung des Jahres 2008 am deutlichsten hervor, wo es anteilig mehr als doppelt so viele Renteneintritte aus Langzeitarbeitslosigkeit als im Jahr 2004 gab. Verglichen mit Männern aus Westdeutschland sowie mit Männern und Frauen aus Ostdeutschland sind Übergänge aus kurzer oder langer Arbeitslosigkeit unter westdeutschen Frauen relativ selten. Auch 2010 gehörten über die Hälfte der Rentenzugänge von Frauen aus Westdeutschland keiner der hier betrachteten Übergangskonstellationen an, vielmehr traten sie überwiegend als »passiv Versicherte« aus einem nicht versicherten Status in die Rente ein.

## 8.4 Rentenzahlbeträge, Abschläge und Übergangskonstellationen

Nicht nur die Verteilung der Übergangskonstellationen innerhalb der Rentenzugänge der letzten Jahre hat sich verändert. Verändert haben sich auch die Charakteristika der Übergangskonstellationen, die zu der Vermutung Anlass geben, dass sich sowohl die individuellen Entscheidungsgründe für oder gegen eine bestimmte Form des Übergangs als auch die Folgen für die soziale Sicherung im Alter verändert haben. Dem soll im Folgenden anhand der Abschläge und Rentenzahlbeträge innerhalb der drei Übergangskonstellationen nachgegangen werden.

Abbildung 8.11: Abschläge und Übergangskonstellationen (2004–2012)



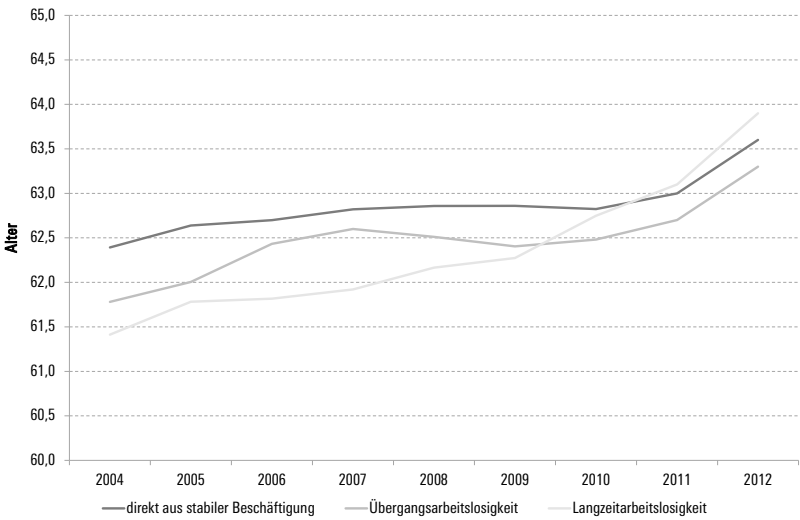
Datenquelle: SUFRTZN04-12 XVSBB (eigene Berechnungen).

Zu Beginn der Zeitreihe im Jahr 2004 ging über die Hälfte der Rentenzugänge aus versicherungspflichtiger Beschäftigung abschlagsfrei in Altersrente (siehe Abbildung 8.11). Zu diesem Zeitpunkt waren Zugänge im Alter von 60 Jahren bereits in allen Rentenarten mit Abschlägen belegt; das abschlagsfreie Alter lag knapp unterhalb der Regelaltersgrenze. Der relativ hohe Anteil abschlagsfreier Rentenzugänge legt den Schluss nahe, dass die Anhebung der Altersgrenzen noch am besten von denen, die sich in Beschäftigung befinden, in dem Sinne nachvollzogen werden kann, dass auch der Renteneintritt aufgeschoben wird, während Arbeitslose häufiger vorzeitig in Altersrente wechseln. Doch der Anteil der abschlagsfreien Rentenzugänge aus stabiler Beschäftigung ging fast stetig zurück, während die abschlagsfreie Altersgrenze ab 2006 konstant bei 65 Jahren (bzw. 63 Jahren in der Altersrente für Schwerbehinderte) verharrte.

Eine gegenläufige Entwicklung gab es bei den Übergängen aus Langzeitarbeitslosigkeit. Hier ist der Anteil der abschlagsfreien Rentenzugänge gestiegen und erreichte 2010 das gleiche Niveau wie die Übergänge aus stabiler Beschäftigung. Immer mehr Langzeitbeschäftigungslose haben den Zeitpunkt bis zum abschlagsfreien Renteneintritt aus der Arbeitslosigkeit abgewartet. Dies ist schon deshalb erstaunlich, weil die soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit in den Jahren nach 2005 deutlich schlechter war als zuvor. Dieser Befund weist darauf hin, dass die Wirkung von Arbeitslosigkeit als »Treiber« in die Frühverrentung am Ende des Erwerbslebens in den letzten Jahren nachgelassen hat.

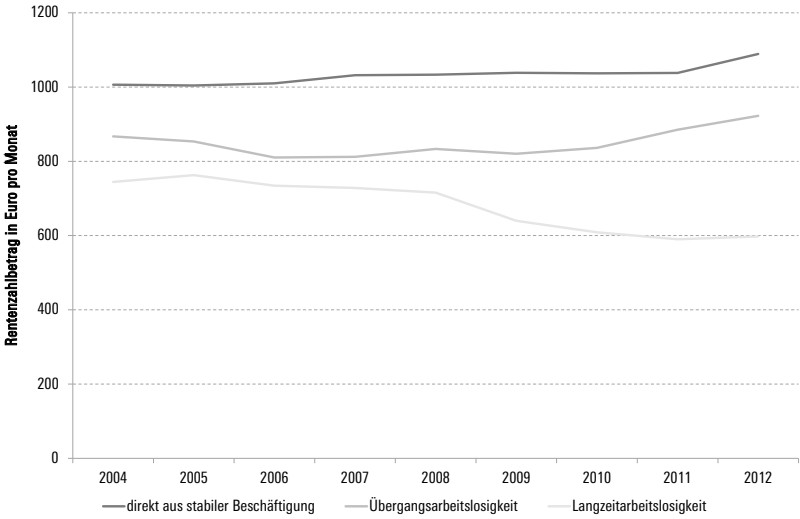
Dies ist auch anhand der Entwicklung des Zugangsalters erkennbar (siehe Abbildung 8.12). Zwar gingen den größten Teil der Beobachtungsperiode die langfristig Beschäftigungslosen am frühesten in Rente, doch ist das Zugangsalter unter ihnen besonders stark angestiegen und war 2010 praktisch ebenso hoch wie bei den stabil Beschäftigten. Gerade in diesem Beobachtungsjahr schlägt sich die Anhebung des frühestmöglichen Rentenbeginns in der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit nieder, die Arbeitslosen in der für sie typischen Rentenart einen Rentenbeginn vor dem 63. Lebensjahr versperrt. Parallel dazu ist das Zugangsalter der Rentenzugänge aus kurzer Arbeitslosigkeit vorübergehend leicht gesunken.

Abbildung 8.12:  
Durchschnittliches Zugangsalter und Übergangskonstellationen (2004–2012)



Datenquelle: SUFRTZN04-12 XVSBB (eigene Berechnungen).

Abbildung 8.13:  
Durchschnittliche Rentenzahlungsbeträge und Übergangskonstellationen (2004–2012)



Datenquelle: SUFRTZN04-12 XVSBB (eigene Berechnungen).



Damit zeichnet sich eine Aufspaltung der Arbeitslosen vor dem Rentenbeginn ab: Auf der einen Seite gibt es solche, die der Arbeitslosigkeit entfliehen und relativ rasch in Rente wechseln, nachdem sie arbeitslos geworden sind. Im Unterschied zu den stabil Beschäftigten und den Langzeitarbeitslosen ist ihr durchschnittliche Zugangsalter bis 2010 nicht gestiegen, sondern eher noch gesunken. Diese Gruppe ist unter Frauen und Männern aus Ostdeutschland relativ groß. Verglichen mit den stabil Beschäftigten und den Langzeitarbeitslosen, gelingt ihnen ein abschlagsfreier Rentenzugang nur selten. Allerdings können sie auch nach den Abschlägen im Durchschnitt noch eine Rente von über 800 Euro erwarten (siehe Abbildung 8.13) – und damit über dem durchschnittlichen Grundsicherungsniveau, das im Zweifelsfall bei länger dauernde Arbeitslosigkeit gewährleistet ist. Diese Personen werden von einer drohenden Prekarisierung bei fortdauernder Arbeitslosigkeit vorzeitig in die Altersrente »gezogen«.

Auf der anderen Seite gibt es die etwas größere Gruppe der Rentenzugänge aus Langzeitarbeitslosigkeit, die immer öfter langzeitarbeitslos bleibt und nicht vorzeitig in Rente wechselt. Ihr durchschnittlicher Rentenzahlungsbetrag ist deutlich gesunken (von etwa 760 Euro im Jahr 2005 auf etwa 600 Euro im Jahr 2010) und lag damit unterhalb des durchschnittlichen Grundsicherungsniveaus (inklusive Miete). In dieser Gruppe tritt die Prekarisierung der Altersarbeitslosigkeit deutlich zutage, die sich in der Alterssicherung vermutlich häufig fortsetzt.

## **8.5 Erwerbsminderungsrenten, Altersübergang und Arbeitslosigkeit**

Da eine Rente wegen Erwerbsminderung nicht an Altersgrenzen gebunden ist und im Durchschnitt deutlich vor dem Erreichen der Altersgrenzen beantragt und bewilligt wird, nämlich mit 50,5 Jahren, lässt sich der Bezug einer Erwerbsminderungsrente nicht als Form des Altersübergangs begreifen. Dennoch bestehen Wechselbeziehungen zwischen Altersrenten und Erwerbsminderungsrenten, denn Altersgrenzenanhebungen bei Altersrenten führen dazu, dass vermehrt Versicherte, die 60 Jahre und älter sind, in den Kreis potenzieller Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentner rücken. Da das Risiko eines Verlustes der Erwerbsfähigkeit aufgrund schwerer Erkrankungen mit höherem Alter steigt, spricht viel für die Erwartung, dass die Bedeutung der Erwerbsminderungsrenten in den nächsten Jahren zunehmen wird.

### **8.5.1 Die zweistufige Erwerbsminderungsrente – versicherungsrechtliche Voraussetzungen<sup>10</sup>**

Seit der 2001 in Kraft getretenen Reform der Erwerbsminderungsrenten richtet sich die Bewilligung von Erwerbsminderungsrenten nach dem gesundheitlichen Leistungsvermögen. Die vordem praktizierte Unterscheidung zwischen Erwerbs- und Berufsunfähigkeit gilt nicht mehr, der statusorientierte Berufs- und Qualifikationsschutz ist (mit Ausnahme von Vertrauensschutzregelungen insbesondere für Personen, die bis zum 1.1.1961 geboren wurden) entfallen. Zu entscheiden ist vielmehr, ob und in welchem Maße noch die Fähigkeit vorhanden ist, eine Erwerbstätigkeit auszuüben und ein Einkommen zu erzielen. Maßstab ist dabei die Erwerbsfähigkeit der Versicherten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, d. h. in jeder nur denkbaren Tätigkeit, die es auf dem Arbeitsmarkt gibt. In Abhängigkeit vom gesundheitlichen Restleistungsvermögen kann die Rente wegen Erwerbsminderung in voller oder halber Höhe geleistet werden:

- Ein Versicherter bzw. eine Versicherte ist voll erwerbsgemindert, wenn er oder sie aus gesundheitlichen Gründen auf nicht absehbare Zeit nur noch weniger als drei Stunden pro Tag (innerhalb einer Fünftagewoche) arbeiten kann. Die Rente wegen voller Erwerbsminderung soll einen »vollen« Lohnersatz bieten und wird deshalb wie eine Altersrente berechnet.
- Eine halbe Erwerbsminderungsrente erhalten Erwerbsgeminderte bei einem Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von drei bis unter sechs Stunden täglich. Die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung ist deshalb nur halb so hoch wie eine Rente wegen voller Erwerbsminderung, weil die Betroffenen mit dem ihnen verbliebenen Restleistungsvermögen grundsätzlich noch das zur Ergänzung der Rente notwendige Einkommen erarbeiten können. Diese Form der Erwerbsminderungsrente ist folglich als Lohnzuschuss ausgestaltet, und zwar unabhängig davon, ob tatsächlich ein Erwerbseinkommen erzielt wird.

Diese an den täglichen Arbeitsstunden gemessene Abgrenzung findet ihre Parallele im SGB III (Arbeitslosenversicherung) und im SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende): Als erwerbsfähig – und damit potenziell auch arbeitslos – gelten all jene, die für mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig sein können. Nur bei Erwerbsfähigkeit können auch Ansprüche aus der Arbeitslosenversiche-

---

**10** | Dieser Abschnitt ist dem Altersübergangs-Report 2012-03 (Bäcker 2012) entnommen und geringfügig gekürzt.

rung oder der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Arbeitslosengeld II) geltend gemacht werden.

Wenn teilweise Erwerbsgeminderte keinen – diesen Zeitvorgaben entsprechenden – Teilzeitarbeitsplatz finden und arbeitslos werden, so muss ihnen (nach entsprechenden Bemühungen der Arbeitsagentur) eine volle Erwerbsminderungsrente gewährt werden. Denn die seit einem Urteil des Bundessozialgerichtes von 1976 entwickelte Rechtsprechung zur »konkreten Betrachtungsweise« berücksichtigt für eine volle Erwerbsminderung nicht allein gesundheitliche Schäden, sondern gleichrangig auch das Fehlen eines geeigneten (Teilzeit-) Arbeitsplatzes. Eine volle Erwerbsminderungsrente erhalten deswegen auch teilweise Erwerbsgeminderte, die ihr Restleistungsvermögen wegen eines »verschlossenen Arbeitsmarktes« nicht in Erwerbseinkommen umsetzen können. Hier bleibt es also dabei, dass die Rentenversicherung auch Arbeitsmarktrisiken absichert. Sie erhält dafür Erstattungsleistungen von der Bundesagentur für Arbeit, die aber – nach Angaben der Rentenversicherung – die tatsächlichen Aufwendungen nur teilweise abdecken, weil sie nur für die Dauer gezahlt werden, für die ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht (§ 224 SGB VI; vgl. Rische 2010, S. 4).

Anspruchsvoraussetzung für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente ist in der Regel die Erfüllung der allgemeinen Wartezeit von fünf Jahren mit Versicherungszeiten, Beitrags- oder Ersatzzeiten. Beitragszeiten sind solche Zeiten, in denen Pflichtbeiträge aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses oder freiwillige Beiträge gezahlt wurden. Als Pflichtbeitragszeiten gelten auch Beiträge aus Entgeltersatzzeiten (wie Krankengeld, Arbeitslosengeld), Kindererziehungszeiten sowie Zeiten nicht erwerbsmäßiger Pflege nach der Pflegeversicherung. Zudem müssen in der Regel in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung mindestens drei Jahre mit Pflichtbeiträgen belegt sein.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, so kann eine Erwerbsminderungsrente beantragt werden. Zur Beurteilung der Schwere der Erwerbsminderung erfolgt eine ärztliche Prüfung. Dabei wird auf Basis ärztlicher Gutachten und Unterlagen durch Amtsärzte geprüft, ob durch Maßnahmen der medizinischen und/oder beruflichen Rehabilitation die Erwerbsfähigkeit wiederhergestellt oder zumindest verbessert werden kann. Diese Vorgehensweise entspricht dem Grundsatz »Rehabilitation vor Rente«. Auch in ihrem eigenen Interesse sollten die Erkrankten möglichst gesund und damit befähigt werden, ihren Lebensunterhalt durch Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit eigenständig und unabhängig von Rentenzahlungen bestreiten zu können. Die Rentenversicherung darf aber Rehabilitationsmaßnahmen nur dann durchführen, wenn dadurch eine

Erwerbsminderung abgewendet bzw. die Erwerbsfähigkeit wiederhergestellt werden kann. Ist eine solche Verbesserung des Gesundheitszustands nicht wahrscheinlich – oder greifen die Rehabilitationsmaßnahmen nicht –, so wird stattdessen eine Erwerbsminderungsrente gewährt.

Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sind grundsätzlich Zeitrenten und werden normalerweise mit einer Befristung von maximal drei Jahren gewährt. Diese befristete Bewilligung kann wiederholt werden. Eine unbefristete Bewilligung erfolgt nur dann, wenn die Rente unabhängig von der Arbeitsmarktlage bewilligt wurde oder wenn es unwahrscheinlich ist, dass die Minderung der Erwerbsfähigkeit behoben werden kann. Davon wird ausgegangen, wenn schon neun Jahre in Befristungen vergangen sind.

Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit werden längstens bis zum Erreichen des Regelrentenalters gewährt und dann in eine Regelaltersrente umgewandelt. Im statistisch ausgewiesenen Rentenbestand finden sich entsprechend wenig Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentner, da Versichertenrenten ab 65 Jahren nur noch als Altersrenten ausgewiesen werden. Vergleichende Betrachtungen sollten sich daher sinnvollerweise auf die Neuzugänge beziehen.

Der Rentenanspruch wird grundsätzlich wie bei Altersrenten berechnet. Danach errechnet sich die Bruttorente im Monat aus der Summe der persönlichen Entgeltpunkte multipliziert mit dem aktuellen Rentenwert. Die Entgeltpunkte spiegeln die relative Einkommensposition wider, die die Versicherten im Verlauf ihrer Versicherungsbiografie im Verhältnis zum Durchschnittsbruttoeinkommen aller Versicherten erreicht haben. Wird die Erwerbsminderungsrente vor dem 60. Lebensjahr in Anspruch genommen, fließen in die Summe der Entgeltpunkte Zurechnungszeiten ein. Andererseits wird die Summe der Entgeltpunkte bei einer Inanspruchnahme vor dem 63. Lebensjahr – und damit in den allermeisten Fällen – durch Abschlüsse (Rentenzugangsfaktor) vermindert.

Da eine Erwerbsminderung bereits im mittleren Lebensalter und sogar in jungen Jahren, also nach einer nur kurzen Beschäftigungs- und Versicherungsdauer eintreten kann, würden die persönlichen Entgeltpunkte bei den Betroffenen und damit auch deren Renten nur sehr niedrig ausfallen. Um dennoch ein ausreichendes Sicherungsniveau zu erhalten, werden die Jahre vor dem vollendeten 60. Lebensjahr als Zurechnungszeiten berücksichtigt. Die Zurechnungszeit verlängert damit die Versicherungsdauer und lässt sich als Ausdruck des Solidarprinzips der gesetzlichen Rentenversicherung verstehen. Die Rentenberechnung erfolgt so, als hätten die Versicherten bis zum 60. Lebensjahr weiter verdient und Beiträge bezahlt. Die Zurechnungszeit wurde 2001 im Rahmen der Reform

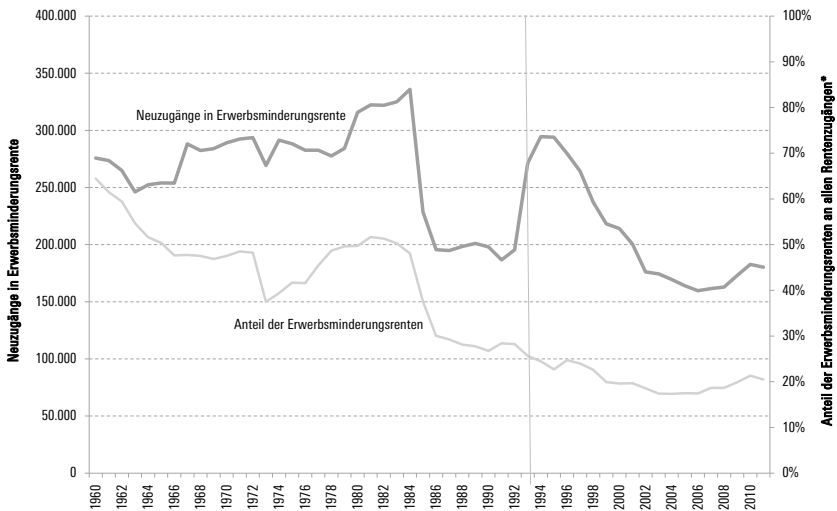
der Erwerbsminderungsrente vom 55. auf das 60. Lebensjahr verlängert. Zuvor konnte sie in der Spanne zwischen 55 und 60 Jahren lediglich zu einem Drittel angerechnet werden.

Neu eingeführt wurden 2001 Abschläge bei einem Bezug einer Erwerbsminderungsrente vor Vollendung des 63. Lebensjahres. Sie betragen – wie bei vorzeitiger Inanspruchnahme von Altersrenten – 0,3 Prozent pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme, sind aber auf einen Rentenbeginn in der Altersrente für Schwerbehinderte mit 63 Jahren bezogen, also auf drei Jahre begrenzt. Die Abschläge folgen der Zielsetzung, Ausweichreaktionen von einer abschlagsgeminderten vorzeitigen Altersrente für schwerbehinderte Menschen auf eine abschlagsfreie Erwerbsminderungsrente zu vermeiden. Allerdings greifen die Abschläge auch, wenn der Erwerbsminderungsfall weit früher eintritt, z. B. im 40. oder 50. Lebensjahr.

### **8.5.2 Inanspruchnahme von Erwerbsminderungsrenten**

Die Absicherung des Risikos der Erwerbsminderung zählt seit Einführung der Rentenversicherung zu einer ihrer Kernaufgaben. Angesichts der von 1891 bis 1911 (Angestellte) bzw. bis 1916 (Arbeiter) geltenden Altersgrenze von 70 Jahren sowie der nur niedrigen Lebenserwartung in dieser Zeit war die »Invalidenrente« für lange Jahre die weitaus häufigste Form des Rentenbezugs und damit die typische Form eines Übergangs vom Arbeitsleben in die – damals kurze – nachberufliche Lebensphase. Bis Mitte der 1960er-Jahre gab es regelmäßig mehr Neuzugänge in Invalidenrenten als in Altersrenten; erst ab Anfang der 1980er-Jahre wurden dauerhaft mehr Zugänge in Altersrenten als in Erwerbsminderungsrenten verzeichnet (siehe Abbildung 8.14). Aber die Rente wegen Erwerbsminderung – die seit 2001 so bezeichnet wird – ist keineswegs unbedeutend. Im Jahr 2011 haben gut 180.000 Personen erstmalig eine Erwerbsminderungsrente erhalten, das entspricht 20,5 Prozent aller Zugänge an Versichertenrenten in diesem Jahr. Nach Jahrzehnten des rückläufigen absoluten und relativen Zugangs in Erwerbsminderungsrenten zeichnet sich zuletzt wieder eine steigende Inanspruchnahme ab.

Abbildung 8.14: Absolute und relative Häufigkeit von Neuzugängen in Erwerbsminderungsrente (1960–2012)



\*Anteil der Zugänge in Erwerbsminderungsrente an allen Zugängen in Erwerbsminderungsrenten und Altersrenten (ohne knappschaftliche Versicherung)  
 Zahlen vor 1993: Bundesrepublik Deutschland bzw. alte Bundesländer; Zahlen ab 1993: Bundesrepublik Deutschland einschließlich der neuen Bundesländer

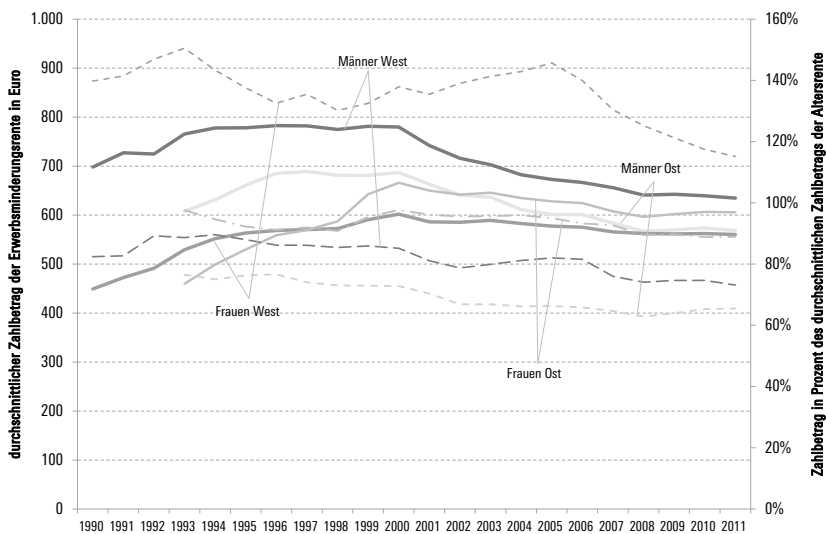
Datenquelle: Deutsche Rentenversicherung 2013, S. 64.

Hinter diesen Veränderungen beim Rentenzugang stehen mehrere, sich überlagernde und teils gegenläufige Faktoren, die kaum zu isolieren sind. Zu nennen sind insbesondere Verbesserungen im Gesundheitszustand der Bevölkerung und wirksamere Möglichkeiten zur Rehabilitation, Veränderungen in der Arbeitsmarktlage und damit in den Beschäftigungschancen von gesundheitlich nicht voll einsatzfähigen Beschäftigten sowie Änderungen in den versicherungsrechtlichen Voraussetzungen nicht nur bei der Erwerbsminderungsrente, sondern auch bei vorzeitig beziehbaren Altersrenten und bei der Größenordnung des leistungsberechtigten Personenkreises.

Ab 2005, mit der Einführung des SGB II in Form der Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe, waren Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld II Beitragszeiten (mit einer allerdings sehr geringen Höhe), die zur Erfüllung der Wartezeiten genutzt werden konnten. Dadurch wurden erwerbsfähige Personen, die vor 2005 Sozialhilfe bezogen hatten oder hätten – Ende 2004 bezogen etwa 2,9 Millionen Personen laufende Hilfe zum Lebensunterhalt –, in

die Rentenversicherung einbezogen. Folglich war es nun möglich, während des Bezugs von Arbeitslosengeld II einen vor Eintritt in den Leistungsbezug noch nicht vorhandenen Anspruch auf den Bezug einer Erwerbsminderungsrente aufzubauen. Es ist unbekannt, in welchem Ausmaß dadurch zusätzliche Ansprüche und auch Anträge auf Erwerbsminderungsrenten generiert worden sind. Da seit 2011 für Arbeitslosengeld II-Beziehende keine Rentenversicherungsbeiträge mehr gezahlt werden, ist diese Möglichkeit entfallen.

Abbildung 8.15: Absolute und relative durchschnittliche Zahlungsbeträge in der Erwerbsminderungsrente (1990–2011)



Datenquelle: Deutsche Rentenversicherung 2013, S. 207 f.

Seit 2001 und damit im Gleichklang zur Reform der Erwerbsminderungsrenten im SGB II gehen die durchschnittlichen Rentenzahlungsbeträge der Erwerbsminderungsrenten zurück, während sie in den 1990er-Jahren noch angestiegen waren (siehe Abbildung 8.15). Auch die Relation der durchschnittlichen Rentenzahlungsbeträge in der Erwerbsminderungsrente gegenüber der Altersrente ist rückläufig. Dies zeigt, dass die Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentner trotz der Zurechnung von fiktiven Beitragszeiten auf einem niedrigeren Niveau als die Altersrentnerinnen und -rentner abgesichert sind. Lediglich bei westdeutschen Frauen liegt der durchschnittliche Rentenzahlungsbetrag der Erwerbsminderungsrenten über dem der Altersrenten. Die Altersrenten westdeutscher Frauen fallen

oft sehr gering aus, weil sie oft nur kurzzeitig erwerbstätig waren, wohingegen dem Bezug einer Erwerbsminderungsrente in der Regel eine längere Erwerbstätigkeit vorausgeht. Insgesamt sinken die Erwerbsminderungsrenten sowohl hinsichtlich des Betrags als auch hinsichtlich ihres Niveaus gegenüber Altersrenten. Hierbei spielen zum einen rentenrechtliche Bedingungen eine Rolle: Die Rentenanpassungen waren in den 2000er-Jahren sehr niedrig und sind mehrfach ganz ausgefallen. Abschläge sind unter Erwerbsminderungsrenten nahezu flächendeckend und werden durch eine Verlängerung der Zurechnungszeiten nicht vollständig kompensiert (Bundesverfassungsgericht 2011).

Wichtiger noch sind aber die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt – Veränderungen der Arbeitsverhältnisse und der Erwerbsbiografien, die den Arbeitsmarkt seit Jahren kennzeichnen, wie Niedriglöhne, unstetige Beschäftigung, Zeiten von Mehrfach- und Langzeitarbeitslosigkeit, und sich in durchschnittlich niedrigen und sinkenden Entgeltpunkten bemerkbar machen (Frommert/Himmelreicher 2010; Trischler/Kistler 2011a; Simonson et al. 2012). Die von diesen Entwicklungen in besonderem Maße betroffenen Arbeitnehmerschichten – Personen ohne oder mit nur niedrigen schulischen und beruflichen Abschlüssen, die überproportional häufig unter hohen körperlichen und/oder psychischen Arbeitsbelastungen zu leiden haben und in besonderem Maße den Risiken des Arbeitsmarktes ausgesetzt sind (Hagen et al. 2010) – prägen das Zugangsgeschehen in Erwerbsminderungsrenten heute stärker als früher, da sich gleichzeitig die physischen Arbeitsbedingungen der besser Qualifizierten durch erhöhten Technikeinsatz verbessert haben. Die Erwerbsminderungsrente hat sich gewissermaßen aus der Mitte der Arbeitnehmerschaft zu denen verlagert, die eher am Rande stehen.

Verschärfend kommt hinzu, dass bis Ende 2010 für Zeiten der Arbeitslosigkeit im Rechtskreis des SGB II Beiträge nur auf der Grundlage einer Bemessungsgrundlage von zuletzt 205 Euro geleistet wurden. Dem entsprach nach einem Jahr Arbeitslosigkeit ein Rentenanspruch von 2,19 Euro brutto im Monat. Im Vergleich zum Bezug von Arbeitslosenhilfe vor 2005 bedeutet das, dass in Langzeitarbeitslosigkeit weniger Entgeltpunkte erworben wurden als vorher; im Vergleich zum Bezug von Sozialhilfe dagegen, dass zusätzliche Personen Ansprüche auf Erwerbsminderungsrente erwerben konnten, aber eben nur in der genannten sehr geringen Höhe. Beides wirkt sich vermindern auf die durchschnittlichen Zahlbeträge aus (Bäcker 2012, S. 17 f.). Vor diesem Hintergrund wird zunehmend die Sicherungsleistung der Erwerbsminderungsrente kritisch diskutiert (Rische 2010; Martin/Zollmann/Buschmann-Steinhage 2012). Auch im internationalen Vergleich ist das Sicherungsniveau der Erwerbsminderungsrente in Deutschland niedrig und stellt kaum einen Anreiz dar, aus Erwerbstätigkeit auszuschneiden (Brussig/Knuth 2013).



### 8.5.3 Erwerbsminderungsrente und Arbeitsmarkt

Wenngleich nicht davon auszugehen ist, dass die Erwerbsminderungsrente in Deutschland einen Pull-Effekt bei Erwerbstätigen ausübt, könnte sich dies bei Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit Bedrohten anders darstellen. Analytisch lassen sich zwei Arten von Wechselbeziehungen zwischen der Sicherung bei Erwerbsminderung und der Sicherung bei Arbeitslosigkeit unterscheiden: Auf der individuellen Ebene kann Arbeitslosigkeit ein eigenständiger Faktor für den Verlust gesundheitlicher Leistungsfähigkeit sein, umgekehrt können Sozialleistungen und der soziale Status einer gesellschaftlich anerkannten Form der Nichterwerbstätigkeit beim Bezug einer Erwerbsminderungsrente gerade für Arbeitslose attraktiv sein. Auf der systemischen (oder kollektiven) Ebene gibt es außerdem Wechselbeziehungen aufgrund von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt: Ein Teil der als erwerbsunfähig eingestuften Personen könnte unter anderen Arbeitsmarktbedingungen erwerbstätig sein, während umgekehrt ein Teil der als arbeitslos eingestuften Personen unter den gegebenen Bedingungen wegen gesundheitlicher Einschränkungen faktisch keine Erwerbschance hat.

Für die Erwerbschancen von gesundheitlich beeinträchtigten Personen spielt mithin der »Arbeitsmarktdruck« eine wesentliche Rolle, da Betriebe ihre Standards in einem gewissen Ausmaß an die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und Bewerberinnen und Bewerber anpassen. Bei einem hohen »Arbeitsmarktdruck« – einer hohen Arbeitslosigkeit – ist zu erwarten, dass das Interesse gerade von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen an der Erwerbsminderungsrente steigt.

Auf der individuellen Ebene gibt es deutliche Anzeichen dafür, dass Arbeitslosigkeit das Erwerbsminderungsrisiko erhöht. Gerade für die Langzeitbeschäftigungslosen im Sinne der in Kapitel 8.3 eingeführten Übergangskonstellationen konnte gezeigt werden, dass ihr Anteil an den Neuzugängen in Erwerbsminderungsrente – anders als bei den Zugängen in Altersrente – moderat gewachsen ist (Brussig 2012). Aber auch Untersuchungen zu den Risikofaktoren des Zugangs zur Erwerbsminderungsrente haben auf den hohen Stellenwert von Arbeitslosigkeit hingewiesen.<sup>11</sup>

11 | Hinzu kommt, dass Arbeitslose anscheinend seltener an Rehabilitationen beteiligt werden als Beschäftigte (Dreyer-Tümmel et al. 2004). Der restriktive Reha-Zugang wird nicht durch einen großzügigen Zugang zur Erwerbsminderungsrente kompensiert. Dies deutet darauf hin, dass »Langzeitbeschäftigungslose [...] öfter als andere zwischen die Sicherungsnetze, die durch Rehabilitation und Erwerbsminderungsrente gespannt sind, zu fallen« scheinen (Brussig 2012, S. 10).

Auf der systemischen bzw. Makroebene sind die in der Literatur vorliegenden Befunde zum Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Erwerbsminderungsrente uneinheitlich. Während die Rentenversicherung seit Langem darauf verweist, dass die Umwandlungen von Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung in volle Erwerbsminderungsrenten wegen eines verschlossenen Arbeitsmarktes »im Allgemeinen analog zu den Arbeitslosenzahlen« schwankt (Rische 2010, S. 4; vgl. z. B. bereits Mörschel/Rehfeld 1981), ermittelte Riphahn (1997) für die 1990er-Jahre, dass Arbeitslosigkeit und Erwerbsminderung seinerzeit keine miteinander verbundenen Ausstiegspfade aus Beschäftigung waren, sondern sich vielmehr unabhängig voneinander entwickelten. In einer aktuellen Untersuchung haben Erlinghagen et al. gezeigt, dass zumindest in Deutschland viele leistungsgeminderte Personen arbeitslos sind, die bei gleichen individuellen Merkmalen in anderen Ländern wahrscheinlich erwerbsgemindert bzw. einer der Erwerbsminderungsrente funktional äquivalenten Sozialleistung zugeordnet wären (Erlinghagen/Zink 2008; Erlinghagen/Knuth 2010; so auch Börsch-Supan 2011). Aus dieser Perspektive stellt die Erwerbsminderungsrente in Deutschland kein Ventil zur Entlastung des Arbeitsmarktes dar.

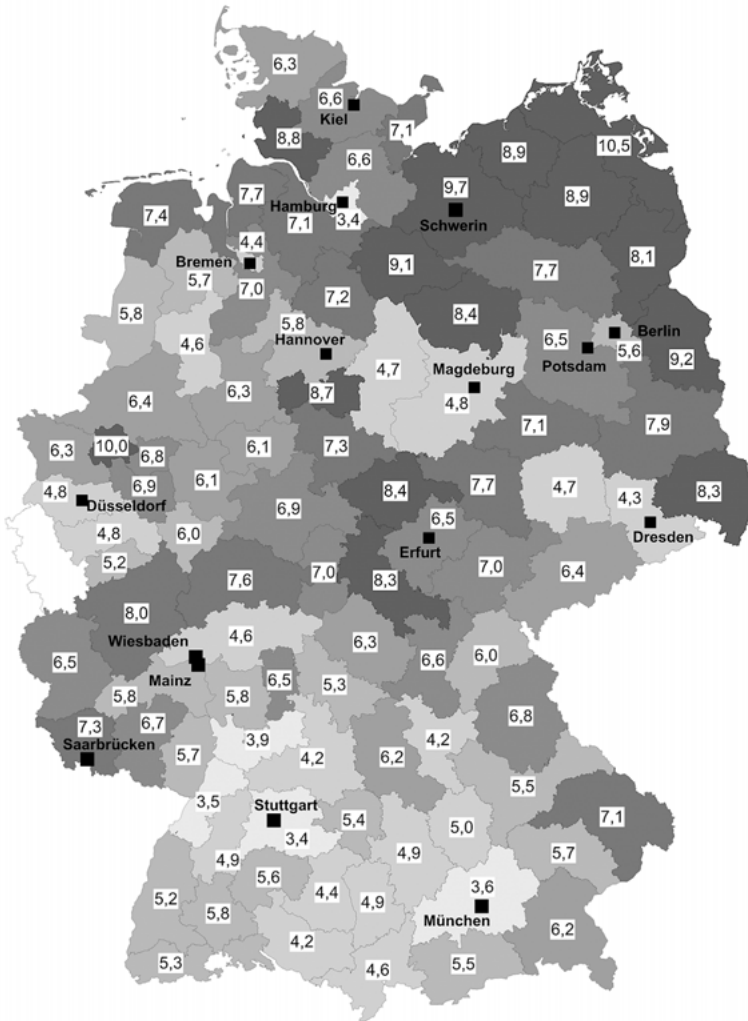
Eine bislang wenig genutzte Möglichkeit, Zusammenhänge zwischen Erwerbsminderung und Arbeitslosigkeit auf der Makroebene – und damit die Wirkungen von Arbeitsmarktdruck – zu untersuchen, bietet die regionale Analyse (siehe Abbildung 8.16), denn der regional vergleichende Ansatz bietet den Vorteil, dass anders als bei der historisch vergleichenden Analyse die rechtlichen Bedingungen konstant sind.

Die Zugänge in Erwerbsminderungsrente schwankten 2010 je nach Region – hier gefasst als Raumordnungsregion – zwischen 3,4 Promille des versicherten Personenkreises<sup>12</sup> (Stuttgart) und 10,5 Promille (Vorpommern), also um etwa das Dreifache. Diese Schwankung ist deutlich niedriger als die Varianz der Arbeitslosenrate. Allerdings ist ein Zusammenhang zwischen den Zugängen in Erwerbsminderungsrente und der regionalen Arbeitslosenquote zu beobachten, der insgesamt unverkennbar zeigt: Je höher die regionale Arbeitslosenquote ist, desto mehr Zugänge in Erwerbsminderungsrente treten auf (vgl. die obere Punktwolke in Abbildung 8.17). Der Zusammenhang ist aber nicht stark ausgeprägt, und vor allem gibt es auch eine Reihe von »abweichenden« Regionen, die trotz niedriger Arbeitslosigkeit viele Zugänge in Erwerbsminderungsrente verzeichnen.

---

12 | Einbezogen wurden versicherungspflichtig Beschäftigte und Arbeitslose; der Kreis der Versicherten ist damit nur näherungsweise erfasst.

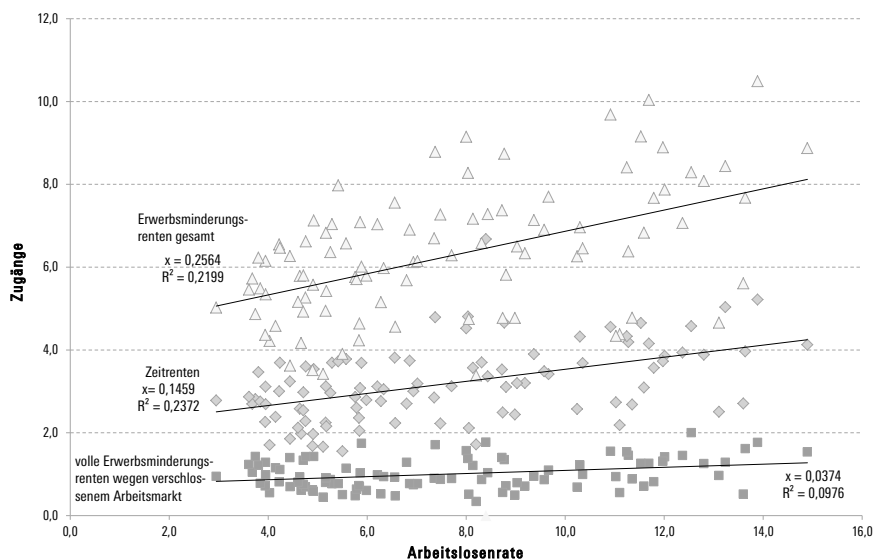
Abbildung 8.16: Häufigkeit von Zugängen in Erwerbsminderungsrente nach Regionen (2010)



Die Zahlen in den Raumordnungsregionen geben die Häufigkeit von Zugängen in Erwerbsminderungsrente pro 1.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Arbeitslosen an. Die Region Aachen ist aufgrund fehlender Werte nicht ausgewiesen.

Datenquellen: FDZ-RV – Themenfile Raumordnungsregionen, SUFRTZN05-10XVSBB; Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (eigene Berechnungen).

Abbildung 8.17: Zugänge in Erwerbsminderungsrente, befristete Erwerbsminderungsrente sowie Umwandlungen in volle Erwerbsminderungsrente wegen verschlossenem Arbeitsmarkt und Arbeitslosenquote nach Raumordnungsregionen (2010)



Jeder Punkt repräsentiert eine Raumordnungsregion. Der x-Wert bezeichnet den Anstieg der Trendgeraden (je größer der Wert, desto stärker der Trend),  $R^2$  bezeichnet die summierte Abweichung der einzelnen Punkte vom Trend (je größer  $R^2$ , desto kleiner die Abweichungen).

Datenquellen: FDZ-RV – Themenfile Raumordnungsregionen, SUFRTZN05-10XVSBB; INKAR 2010 (eigene Berechnungen).

Bei der Bewilligung von Erwerbsminderungsrenten gibt es durch zwei Regelungen potenziell beträchtliche Gestaltungsspielräume, bei deren Wahrnehmung die Arbeitsmarktlage direkt oder indirekt berücksichtigt werden kann. Zum Ersten sind Erwerbsminderungsrenten grundsätzlich befristet zu vergeben. Da die Arbeitsmarktlage auch konjunkturell schwankt, ist es möglich, dass gerade die befristeten Zugänge in Erwerbsminderungsrente parallel zur Arbeitslosigkeit verlaufen. Zum Zweiten kann eine teilweise Erwerbsminderungsrente in eine volle Erwerbsminderungsrente umgewandelt werden, wenn dem Betroffenen kein Teilzeitarbeitsplatz zugänglich ist (»verschlossener Arbeitsmarkt«); dies ist gerade bei hoher Arbeitslosigkeit zu vermuten. Um

den Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Erwerbsminderungsrente besser zu verstehen, ist es von Interesse, ob gerade diejenigen Regelungen in der Erwerbsminderungsrente, mit denen auf die Arbeitsmarktchancen Bezug genommen werden kann, besonders stark auf Unterschiede in der Arbeitsmarktlage reagieren und unterschiedliche Zugangsraten in den Erwerbsminderungsrenten bewirken.

Wie hängt nun die Häufigkeit dieser Besonderheiten von Erwerbsminderungsrenten mit der Arbeitslosigkeit auf regionaler Ebene zusammen? Entgegen der institutionellen Konstruktion der Umwandlung von Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung in volle Erwerbsminderungsrenten wegen verschlossenem Arbeitsmarkt bestätigt sich die Vermutung nicht, dass die Umwandlungen einer teilweisen in eine volle Erwerbsminderungsrente auf regionaler Ebene eng mit dem Niveau der Arbeitslosenquote zusammenhängt. Die untere Punktwolke in Abbildung 8.17 stellt diesen Zusammenhang grafisch dar. Würden die Umwandlungen besonders eng mit der Arbeitslosenquote zusammenhängen, müsste der Anstieg der Trendlinie in der unteren Punktwolke stärker sein als in der oberen Punktwolke, die den Zusammenhang der Zugänge in Erwerbsminderungsrente insgesamt mit der regionalen Arbeitslosenquote darstellt. Dies ist aber nicht der Fall; zu beobachten ist eher das Gegenteil. Es gibt Regionen mit unterdurchschnittlicher Arbeitslosenquote, aber überdurchschnittlich häufigen Umwandlungen (z. B. Oberfranken) und umgekehrt eine Reihe von Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit, aber nur relativ wenigen Umwandlungen (z. B. Berlin, Prignitz-Oberhavel, Altmark). Auch die relative Häufigkeit von Befristungen (siehe mittlere Punktwolke) weist keinen stärkeren Zusammenhang mit der Arbeitslosenquote auf als die relative Häufigkeit aller Zugänge in Erwerbsminderungsrente.

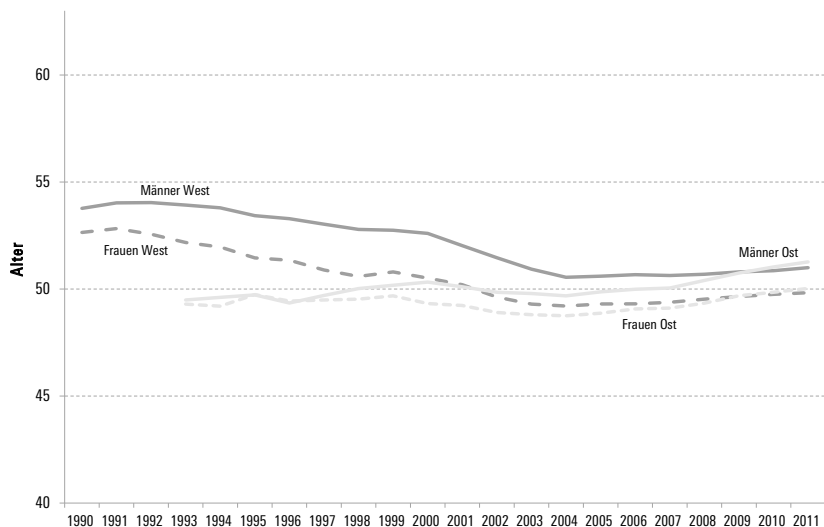
Sowohl die Befristungen als auch die Umwandlungen »reagieren« nur eingeschränkt auf die Arbeitslosenquote. Gleichwohl ist das System der Erwerbsminderungsrente dem Arbeitsmarktdruck ausgesetzt; und sofern dieser über die Möglichkeit zur Befristung oder zur Umwandlung einer teilweisen in eine volle Erwerbsminderungsrente kanalisiert wird, geschieht das auf regionaler Ebene in unterschiedlicher Weise. Dies könnte beispielsweise durch regionale Beschäftigungschancen und Wirtschaftsstrukturen, aber auch durch regionale Unterschiede in den Krankheitsbildern der Antragstellenden oder auch in der Bewilligungspraxis bedingt sein. Das bloße Niveau der regionalen Arbeitslosenquote allein gibt aber keinen Aufschluss zur Erklärung der regionalen Unterschiede in der Bewilligung von befristeten und umgewandelten Erwerbsminderungsrenten.

### 8.5.4 Erwerbsminderungsrente und Altersübergang – Ausweichreaktionen erkennbar?

Mit den sich schließenden Frühverrentungsmöglichkeiten und steigenden Altersgrenzen ist ein zunehmender Druck auf Erwerbsminderungsrenten im Altersübergang zu erwarten. Dies lässt sich anhand des Zugangsalters in Erwerbsminderungsrenten überprüfen: Ein steigendes Durchschnittsalter bei den Zugängen in Erwerbsminderungsrente spricht dafür, dass ein zunehmender Teil von Personen in diese wechselt, die alternativ in eine vorzeitig beziehbare Altersrente gewechselt hätten, wenn es diese Möglichkeit noch gegeben hätte. Tatsächlich ist für westdeutsche Männer und Frauen nach etwa zehn Jahren des Rückgangs beim Durchschnittsalter ab ca. 2005 wieder ein steigendes Durchschnittsalter bei den Neuzugängen in Erwerbsminderungsrente zu verzeichnen; bei ostdeutschen Männern und Frauen gibt es bereits seit der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre eine leicht steigende Tendenz (siehe Abbildung 8.18).

Abbildung 8.18:

*Durchschnittsalter beim Zugang in Erwerbsminderungsrente (1990–2011)*



Datenquelle: Deutsche Rentenversicherung 2013, S. 140.

Ursache für das zwischenzeitliche Absinken des Zugangsalters dürften zum einen die ab den 1980er-Jahren eröffneten und intensiv genutzten Wege zur beruflichen Frühausgliederung und zum Bezug einer vorgezogenen Altersrente sein.

Erkrankte Beschäftigte im Alter von ca. 60 Jahren haben diese Form des Rentenbezugs der aufwendigen Beantragung einer Erwerbsminderungsrente (siehe Kapitel 8.5.1) vorgezogen. Damit konzentrierten sich die Zugänge in Erwerbsminderungsrente auf Menschen in einem etwas jüngeren Alter, für die keine andere Möglichkeit des Rentenzugangs bestand. Anzunehmen ist zum anderen aber auch, dass das veränderte Krankheitsspektrum bei den Beschäftigten, wie es in den Diagnosestellungen bewilligter Erwerbsminderungsrenten zum Ausdruck kommt, auf den Altersdurchschnitt einwirkt. So haben die klassischen physischen Verschleißerkrankungen heute ein geringeres Gewicht bei den diagnostizierten Gründen für Erwerbsminderungsrenten. Psychische Erkrankungen, die häufiger auch schon in jüngeren Jahren massiv auftreten, spielen dagegen eine stark zunehmende Rolle (Dannenberg et al. 2010).

Zu vermuten ist, dass sich der Wiederanstieg des Zugangsalters nicht nur durch Verschiebungen der Altersstruktur der Versicherten, sondern auch durch das sukzessive Verschließen der alternativen Wege zur beruflichen Frühausgliederung und Frühverrentung erklären lässt. Dies müsste sich in einer wachsenden Bedeutung der Altersgruppe der 60-Jährigen und Älteren beim Zugangsgeschehen äußern. Tatsächlich zeigen die Daten der Rentenzugangsst Statistik, dass die Altersgruppe von 60 bis unter 65 Jahre beim Zugang in Erwerbsminderungsrente an Gewicht gewinnt, allerdings auf bisher niedrigem Niveau: Bei den Männern von 8,2 Prozent im Jahr 2007 auf 12 Prozent im Jahr 2011, bei den Frauen von 4,7 Prozent auf 7,1 Prozent (Deutsche Rentenversicherung 2013).

## **8.6 Zusammenfassung: Der große Einfluss rentenrechtlicher Regelungen auf das Übergangsgeschehen**

Entwicklungen beim Rentenzugang sind in starkem Maße durch die rentenrechtlichen Regelungen geprägt, die sich in den Jahren zwischen 1991 und 2012 stark verändert haben. Die Anhebung der Regelaltersgrenze um zwei Jahre erhält ihre Brisanz vermutlich insbesondere dadurch, dass Frühverrentungsmöglichkeiten geschlossen wurden. Auch die Schließung der Frühverrentung erfolgte nach Kohorten abgestuft, doch die Übergangsphase währte kürzer – und die dadurch erreichte faktische Anhebung der Altersgrenzen war bedeutend stärker –, als es für die Anhebung der Regelaltersgrenze vorgesehen ist.

Neben den rentenrechtlichen Regelungen sind die Entwicklungen beim Rentenzugang durch die Demografie und den Arbeitsmarkt beeinflusst. Die erheblichen demografischen Unregelmäßigkeiten aufgrund unterschiedlich starker Geburtskohorten innerhalb des kurzen Zeitraums von 1935 bis 1950 schlagen sich

in der Häufigkeit der Rentenzugänge pro Jahr aber kaum nieder.<sup>13</sup> Obwohl die Bevölkerung zwischen 60 und 64 Jahren von 1999 bis 2004 vor allem in Westdeutschland deutlich stieg, blieb die Zahl der Rentenzugänge nahezu konstant. In diese Jahre fiel die volle Entfaltung der Abschlüsse bei vorzeitigem Rentenzugang. Dadurch wurden Rentenzugänge aufgeschoben, und als in den Folgejahren die Bevölkerung der 60- bis 64-Jährigen zurückging, gingen die Neueintritte in Altersrente nicht gleichermaßen zurück.

Die aufgeschobenen Renteneintritte lassen erwarten, dass das durchschnittliche Rentenzugangsalter steigt. Dies ist aber nur zum Teil der Fall, und hierfür sind die unterschiedlichen Kohortenstärken, also demografische Effekte, maßgeblich verantwortlich. Ähnlich wie beim Erwerbsaustritt überlagern sich Unterschiede in den Kohortenstärken und Unterschiede beim Renteneintrittsalter verschiedener Kohorten in einer Weise, die die Interpretation eines Querschnittindikators wie dem durchschnittlichen Rentenzugangsalter erschwert und Fehlinterpretationen begünstigt. Eine kohortenbezogene Analyse bestätigt aber die Erwartung, die sich aus den Indizien zum Erwerbsverhalten und zum Rentenrecht speisen, nämlich durchschnittlich späteren Rentenzugang.

Entwicklungen am Arbeitsmarkt zeigen sich beim Rentenzugang auf vielfältige Art und Weise. Dies betrifft zunächst einmal die Inanspruchnahme von Rentenarten. Hier kommt es zu Ausweichreaktionen auf den kleiner werdenden Kreis vorzeitig beziehbarer Rentenarten, auch wenn diese mit Abschlüssen verbunden sind. Dies zeigt, dass zumindest ein Teil der Neurentnerinnen und -rentner zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Altersrente wechselt, auch wenn das mit erheblichen Verlusten beim Rentenanspruch verbunden ist. Die Ergebnisse zeigen auch, dass Renteneintritte aus Arbeitslosigkeit heraus im Allgemeinen früher erfolgen als aus Beschäftigung. Derartige Unterschiede haben sich aber in den letzten Jahren eingeebnet – wiederum aus rentenrechtlichen Gründen: erstens der Einführung einer neuen Rentenart, der Altersrente nach Altersteilzeitarbeit, die aber erst mit der massenhaften Verbreitung von Altersteilzeitarbeit relevant wurde, und zweitens der Anhebung der Altersgrenze in der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeitarbeit.

Arbeitslosigkeit beeinflusst den Rentenzugang aber nicht nur auf individueller Ebene, da der Rentenbeginn in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit im Durchschnitt früher stattfindet als in Regionen mit niedriger Arbeitslosigkeit. Von einer angespannten Arbeitsmarktlage geht ein Frühverrentungsdruck auch

---

**13** | Gravierender als beim Zugang in die Altersrente dürfte der demografische Einfluss beim »Rentenwegfall« sein, also bei der steigenden Lebenserwartung und der damit verbundenen längeren Rentenbezugszeit.



auf ältere Beschäftigte aus, die an der Grenze ihrer Arbeitsfähigkeit stehen. Dies zeigt sich auch beim Zugang in Erwerbsminderungsrente. Zugleich ist aber zu konstatieren, dass der Hinweis auf den Arbeitsmarkt nur einen Teil des Rentenzugangsgeschehens erklären kann.

Wegen der sich schließenden Frühverrentung ist zu erwarten, dass die Erwerbsminderungsrente eine größere Bedeutung gewinnt. Dies deutet sich am aktuellen Rand allenfalls an und manifestiert sich noch nicht in der Deutlichkeit, mit der die Frühverrentung bei den Altersrenten eingeschränkt wurde. Auf Basis der vorliegenden Befunde ist eher noch interessant, wie wenig sich Arbeitsmarktlagen bei den verschiedenen Varianten des Zugangs in Erwerbsminderungsrente niederschlagen. Anscheinend ist doch ein erheblicher Teil der Personen, die nicht mehr vorzeitig in Rente gehen können, in der Lage, die Erwerbsphase zu verlängern. Hierfür spricht auch, dass Renteneintritte aus stabiler Beschäftigung zu- und Renteneintritte aus Übergangs- und Langzeitbeschäftigungslosigkeit abgenommen haben (bzw. im Falle von Letzteren stabil geblieben sind).



## 9 Die Zukunft des Altersübergangs

---

Dieses abschließende Kapitel spricht drei Aspekte an. Erstens werden die zentralen Entwicklungen des Altersübergangs im Zeitraum zwischen 1990 und 2012 zusammengefasst: Welches waren die wesentlichen Trends, und was waren markante Umschlagpunkte in der Entwicklung? Hierbei sollen die unterschiedlichen Perspektiven, durch die mal die Erwerbstätigen, mal die betriebliche Personalpolitik, dann wieder die Arbeitslosen und die Rentenzugänge im Mittelpunkt standen, zusammengeführt werden (Kapitel 9.1).

Zweitens wird auf die neuen Herausforderungen bei der Gestaltung von Altersübergängen eingegangen (Kapitel 9.2): Die Anhebung der Altersgrenzen und die Verlängerung der Erwerbsphasen werden weithin als Lösungen für Probleme aufgrund des demografischen Wandels angesehen, und doch schaffen sie ihrerseits neue Probleme. Ohne auf die verschiedenen sozialpolitischen Programme von Parteien und Interessenverbänden einzugehen, sollen in diesem Unterkapitel die wichtigsten Herausforderungen schlaglichtartig benannt werden.

Drittens schließlich soll der Forschungsbedarf skizziert werden, wie er sich nach dem Ausstieg aus der Frühverrentung abzeichnet (Kapitel 9.3). Das Erreichen gesellschaftlich breit geteilter Ziele wie ein hoher Beschäftigungsstand auch im höheren Alter bedarf sozialer Innovationen, zu denen die Wissenschaft beizutragen hat. Doch die Konflikte, die dabei entstehen, die Formen, in denen sie bewältigt werden, und die gesellschaftlichen Institutionen, in die sie münden, verändern die Gesellschaft. Diese Veränderungen wahrzunehmen und ihre Implikationen zu reflektieren ist ebenfalls Aufgabe der Wissenschaft.

### 9.1 Zusammenfassung der Befunde

#### 9.1.1 Politischer Wandel

Die Rentenreform am Ende der 1980er- und Anfang der 1990er-Jahre markiert eine der weitreichendsten Umgestaltungen im Rentensystem seit Einführung der

dynamischen Alterssicherung und weitgehenden Angleichung der Arbeiter- und Angestelltenversicherung im Jahr 1957. Die Entscheidungen Ende der 1980er-Jahre waren maßgeblich unter dem Eindruck der demografischen Entwicklung – weniger Beitragszahlende, mehr Rentenbeziehende – mit dem Ziel verabschiedet worden, die Finanzierung der Alterssicherung langfristig zu sichern. Nicht verlängerte Erwerbszeiten, sondern kürzere Rentenbezugszeiten durch aufgeschobene Renteneintritte standen im Vordergrund. Die Einführung von Abschlägen bei vorzeitigem Rentenbeginn durch das Rentenreformgesetz 1992 ist das prägende Beispiel hierfür. Erst allmählich wurden die Verlängerung der Erwerbsphasen und die Ausweitung der Alterserwerbstätigkeit zu einem eigenständigen Ziel und waren nicht mehr nur Mittel zum Zweck. Ende der 1990er-Jahre war dieser Wandel vollzogen, der durch die europäische Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik und speziell in Deutschland durch die Entfaltung der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik gestützt wurde.

Da die Frühausgliederung aus dem Arbeitsmarkt sowohl für Betriebe als auch für die öffentliche Arbeitsverwaltung unter Umständen Vorteile versprechen konnte, vollzog sich die Ablösung von der Frühausgliederung in der Arbeits- und Beschäftigungspolitik langsamer und widersprüchlicher als die Schließung der Frühverrentung in der Rentenpolitik. Letztere war nicht zuletzt wegen der relativ langen Vorlaufzeiten von bereits beschlossenen Politikänderungen insgesamt verlässlich.

### **9.1.2 Alterserwerbsbeteiligung**

Entsprechend den Politikzielen ist die Alterserwerbsbeteiligung gestiegen. Dieser Prozess setzte erst ca. 2003 und dann verstärkt ab 2005 und damit gegenüber den ersten Arbeitsmarkt- und vor allem Rentenreformen zeitverzögert ein. Bereits dies ist ein Indiz, dass nicht allein der Politikwandel ausschlaggebend war. Zwei wichtige unterstützende Faktoren für den Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung waren zum einen der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit, der ja nicht unmittelbar zu längeren Erwerbsphasen der Erwerbstätigen führt, obwohl die Alterserwerbsbeteiligung steigt. Zum anderen ist auf die besondere demografische Situation der ungleichen Besetzung von Geburtskohorten in Verbindung mit der altersbedingt sinkenden Erwerbsbeteiligung zu verweisen, die dazu führte, dass die Alterserwerbsbeteiligung stieg, weil jüngere Kohorten mit einer hohen Erwerbsbeteiligung vorübergehend ein größeres Gewicht erhielten. In der Hauptsache war es aber die Verlängerung des Erwerbslebens, die den Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung ausgelöst hat. Innerhalb weniger Jahre bzw. Geburtskohorten ist das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter um ein Jahr

gestiegen, was angesichts des Spektrums, in dem sich die Altersübergänge aufgrund von Verrentung vollziehen – zwischen 60 und 65 Jahren –, durchaus beträchtlich ist.

Der Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung und die Verlängerung der Erwerbsphasen vollzogen sich praktisch flächendeckend sowohl bei Männern als auch Frauen, in allen Qualifikationsgruppen, in Ost und West, in allen Wirtschaftszweigen und in nahezu allen Berufen. Gleichzeitig blieben bestehende Unterschiede in der Alterserwerbsbeteiligung weitgehend erhalten. Sehr viele, aber bei weitem nicht alle Beschäftigte waren in der Lage, mit der Anhebung der Altersgrenzen Schritt zu halten und ihren Erwerbsaustritt entsprechend hinauszuschieben. Und wiederum nicht in allen, aber zweifellos in vielen Fällen erfolgte der Ausstieg aus dem Beruf nicht freiwillig, sondern wurde durch Arbeitslosigkeit oder nachlassende Leistungsfähigkeit erzwungen, vielfach sicher auch nolens volens durch noch bestehende Frühverrentungsmöglichkeiten wahrgenommen.

Die Ausweitung der Alterserwerbsbeteiligung erfolgte überwiegend gestützt auf reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Für Übergangsphasen wie den Altersübergang sind atypische Beschäftigungsformen charakteristisch, wie z. B. Teilzeitarbeit oder geringfügige Beschäftigung. Diese Beschäftigungsformen sind auch unter den Älteren vermehrt anzutreffen. Doch die Befürchtung einiger Kritiker, dass die steigende Alterserwerbsbeteiligung durch prekäre Beschäftigung von ausgemusterten und sich gegen eine absehbare Verarmung stemmenden Menschen erkaufte wird, bestätigte sich nicht. Eher im Gegenteil deuten die wenigen Befunde zu Erwerbstätigen jenseits der Regelaltersgrenze auf ein relativ gutes Sicherungsniveau gerade dieser Gruppe hin. Mehrere Gründe sprechen allerdings dagegen, diesen Befund auch für die Zukunft fortzuschreiben, so insbesondere das sinkende Rentenniveau und die Tatsache, dass die Regelaltersgrenze weiter angehoben wird und sich damit die Phase der Arbeitsbelastungen weiter verlängert.

### **9.1.3 Betriebliche Personalstrategien**

Zu den stabilen Befunden der vorgelegten Analysen gehört, dass sich die betrieblichen Personalstrategien geändert haben, bis zum Ende des Beobachtungszeitraums jedoch gewissermaßen auf halbem Weg stehen geblieben sind. Betriebliche Vorruhestandsprogramme wurden deutlich eingedämmt und konnten insbesondere in den Jahren nach ca. 2003 nicht mehr so gut an rentenrechtliche und arbeitsmarktpolitische Regelungen zur Frühausgliederung anknüpfen. Betriebliche Vorruhestandsprogramme wurden für die Betriebe teurer.

Eine klare Zuordnung der Kosten an die Verursacher und Nutzer des betrieblichen Vorruhestands war auch das erklärte Ziel des Gesetzgebers bei der Neugestaltung der Altersteilzeit. Diese hat sich bis zu ihrem Auslaufen für Neuzugänge ab dem Jahr 2009 zu einem bei Betrieben und Beschäftigten gleichermaßen populären Modell entwickelt, weil sie den faktischen Erwerbsausstieg aus dem betrieblichen Alltag mit relativ geringen Verlusten insbesondere für die Alterssicherung, aber auch für das Erwerbseinkommen ermöglichte. Zwar konnten die Betriebe die für sie relativ hohen Kosten unter bestimmten Bedingungen von der Bundesagentur für Arbeit erstattet bekommen, doch machten sie davon nur in etwa 40 Prozent der Fälle Gebrauch.

Das Modell der Altersteilzeit ist oft als faktischer Vorruhestand kritisiert worden, aber die hier vorgelegten Analysen zeigen, dass wegen der steigenden Altersgrenzen in der Rentenversicherung auch der Eintritt in die Altersteilzeit und folglich der Austritt aus dem Arbeitsleben auf höhere Lebensjahre verschoben wurden. Die Altersteilzeit hat es den Beschäftigten erleichtert, die Anhebung der Altersgrenzen in der Rentenversicherung zu bewältigen. Kritischer an der Altersteilzeit ist deren soziale Schieflage: Genutzt werden konnte sie besonders stark in tariflich gut abgesicherten Großbetrieben Westdeutschlands und damit nicht notwendigerweise in Beschäftigungsbereichen mit besonders hohen Arbeitsbelastungen.

Zur Förderung eines längeren Verbleibs älterer Beschäftigter ließen sich nur wenige Veränderungen in den betrieblichen Personalpolitiken beobachten. Dies gilt auch für das Rekrutierungsverhalten gegenüber Älteren. Aufgrund des demografischen Wandels und der damit verbundenen Gewöhnung an ältere Beschäftigte – und sicher auch in Situationen des Fachkräftemangels – ist zu erwarten, dass sich altersgerechte Personalpolitiken stärker durchsetzen. In dem hier betrachteten Zeitraum war dies jedenfalls noch nicht der Fall. Positiv formuliert bedeutet dies, dass in der betrieblichen Personalpolitik zu dem Zeitpunkt, an dem die Anhebung der Regelaltersgrenze einsetzte (2012), ein noch weitgehend nicht erschlossenes Potenzial steckte, um einer erheblichen Anzahl älterer Beschäftigter ein längeres Arbeiten zu ermöglichen.

### **9.1.4 Arbeitsmarktpolitik**

Auch die Arbeitsmarktpolitik gegenüber älteren Arbeitslosen zerfiel in mehrere Phasen und teilweise gegensätzliche Entwicklungen. Aufgrund von Arbeitslosigkeit vorzeitig eine Altersrente zu beziehen – eine Regelung, die die Arbeitslosigkeit der Älteren erhöhte, statt sie zum Verschwinden zu bringen – wurde beginnend ab 1997 erschwert, indem zunächst Abschläge die Rente verringerten,

später dann das frühestmögliche Zugangsalter angehoben wurde und schließlich die Rente wegen Arbeitslosigkeit insgesamt geschlossen wurde. Dies und die deutliche Kürzung der maximalen Bezugsdauer von Arbeitslosengeld (ab 2006) waren einschneidende Maßnahmen, um vorruhestandsformige Arbeitslosigkeit zu begrenzen.

Doch die statistischen Tricks, um das Ausmaß der Unterbeschäftigung Älterer zu verschleiern, hatten noch länger Bestand, zum Teil bis zum Ende des Untersuchungszeitraums (2012) und noch darüber hinaus. Die Regelung, dass Arbeitslose ab einem Alter von 58 Jahren auf eine Arbeitsuche verzichten können – und dann nicht mehr als arbeitslos gezählt werden –, stand Neuzugängen bis Ende 2007 offen. Mit der Abschaffung dieser Regelung wurde eine neue Regelung eingeführt, die sich nur auf das SGB II, also auf ALG II-Beziehende bezog: Sie gelten nicht als arbeitslos, wenn ihnen nach Vollendung des 58. Lebensjahres ein Jahr lang kein Angebot unterbreitet wurde. Mehr noch, sie sind verpflichtet, nach Vollendung des 63. Lebensjahres auch mit Abschlüssen in Rente zu gehen. In diesem Bereich hat sich die alte Arbeitsmarktpolitik der »Stilllegung« gehalten.

Ungefähr zeitgleich mit dem Beschluss, die Altersgrenze für die Regelaltersrente anzuheben, wurden die arbeitsmarktpolitischen Bemühungen verstärkt, älteren Arbeitslosen wieder in Beschäftigung zu verhelfen. Das Bundesprogramm »Perspektive 50plus« (2005–2015) markiert einen Wendepunkt in der Arbeitsmarktpolitik gegenüber Älteren. Auch die hier vorgelegten Analysen belegen, dass seit etwa 2006 die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik auch für ältere Arbeitslose eingesetzt werden.

### 9.1.5 Rentenpolitik

Veränderungen beim Rentenzugang sind stark durch das Rentenrecht geprägt. Die Möglichkeit, eine Altersrente ab 60 Jahren zu beziehen, schlug sich in den 1990er-Jahren ebenso nieder wie die später erfolgte allmähliche Heraufsetzung des frühestmöglichen Rentenzugangsalters und die Schließung von mehreren vorzeitig beziehbaren Altersrenten – also das Auslaufen dieser Rentenarten – für Personen der Jahrgänge 1952 und jünger. Diese Reformen der Altersgrenzen nahmen in einem kürzeren Zeitraum größere Anhebungen vor – der abschlagsfreie Rentenzugang wurde zwischen 1997 und 2007 um fünf Jahre erhöht – als die Anhebung der Regelaltersgrenze um zwei Jahre zwischen 2012 und 2031.

Unterschiedliche zeitliche Rahmenbedingungen bei der Anhebung der Altersgrenzen in einigen Rentenarten haben zu Ausweichreaktionen geführt, indem bevorzugt frühe Rentenzugänge genutzt wurden. Abschlüsse haben be-

wirkt, dass frühe Renteneintritte nicht mehr einseitig zulasten der Rentenversicherung gehen, doch die Jahre nach 2000 haben für ein anhaltend hohes Interesse an frühen Rentenzugängen auch bei hohen Abschlägen gesorgt.

Die Motive für einen frühen Rentenzugang können im Wesentlichen nach dem Grad der Freiwilligkeit geordnet werden. Auf der einen Seite stehen die unfreiwilligen Rentenzugänge von Personen, die zumeist aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten können oder denen der Schritt aus der Arbeitslosigkeit in eine Erwerbstätigkeit nicht mehr gelingt. Diesen stehen auf der anderen Seite die freiwilligen Rentenzugänge von Personen gegenüber, deren Niveau der Alterssicherung den Ausstieg aus dem Beruf erlaubt. Beide Konstellationen lassen sich nicht scharf voneinander abgrenzen. Doch die Erfahrung der beiden Jahrzehnte zeigt, dass allgemein zugängliche, nur an Vorversicherungszeiten gebundene Frühverrentungsmöglichkeiten einerseits immer auch von Personen genutzt werden, die nicht mehr arbeiten können (und deshalb auch um den Preis sehr hoher Abschläge vorzeitig in Rente gehen), und andererseits immer auch von Personen, die nicht mehr arbeiten wollen, obwohl sie es sehr wahrscheinlich noch könnten. In dieser zuletzt genannten Gruppe liegt ein nennenswertes und sehr erfahrenes Potenzial an qualifizierten Beschäftigten.

Stellt die Erwerbsminderungsrente eine Ausweichmöglichkeit angesichts steigender abschlagsfreier Altersgrenzen bei den Altersrenten dar? Für den Beobachtungszeitraum bis 2012 kann dies verneint werden. Erwerbsminderungsrenten beruhen auf einer strengen individuellen Gesundheitsprüfung. Die ab 2001 wirksame Reform der Erwerbsminderungsrenten hat durch die Abschaffung des Berufsschutzes für Jahrgänge ab 1961 zumindest nominell den Zugang in diese Rentenart erschwert, da seitdem bei den betroffenen Jahrgängen nur noch die abstrakte Erwerbsfähigkeit und nicht mehr eine spezifische Berufsfähigkeit beurteilt wird. Die sinkenden Zugangszahlen in Erwerbsminderungsrente nach 2001 scheinen jedoch eher dem generellen Trend der Schließung der Frühverrentung zu entsprechen, statt eine Ausweichmöglichkeit zu bieten. Für die Zukunft ist aber die Frage von hohem Interesse, wie sich die Anforderung an Beschäftigte, länger erwerbstätig zu bleiben, auf ihr Interesse und ihre Möglichkeiten zur Inanspruchnahme einer Erwerbsminderungsrente auswirkt.

Fasst man die Befunde aus den verschiedenen Perspektiven des Altersübergangs – Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Rentenzugang – zusammen, schälen sich für den Wandel des Altersübergangs zwischen 1990 und 2012, von der deutschen Einheit bis zum Einstieg in die Anhebung der Regelaltersgrenze, drei wesentliche Trends heraus.



Erstens: Der Anstieg der Alterserwerbstätigkeit und die Verlängerung der Erwerbsphasen vollzogen sich, nachdem beide Prozesse nach dem Jahr 2000 erst einmal eingesetzt hatten, in außerordentlich hohem Tempo. Die auf diese Art erreichte Alterung der aktiven Erwerbsbevölkerung war noch schneller als die demografische Alterung. Dieser Prozess verlief weitgehend unbemerkt. Während Öffentlichkeit und Politik immer noch auf die demografische Alterung fokussieren, war bereits eine stärkere Alterung der aktiven Erwerbsbevölkerung zu verzeichnen. Weiterhin verdient hervorgehoben zu werden, dass dieser Prozess auf einer Linie großer gesellschaftspolitischer Zielsetzungen lag. Allerdings wurde der Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung nicht allein durch einen Politikwandel erzeugt, sondern auch durch eine spezielle demografische Konstellation begünstigt. Vermutlich haben auch gewandelte Altersbilder und Lebensziele der Älteren selbst dazu beigetragen, wie sie sich beispielsweise in der steigenden Frauenerwerbsbeteiligung zeigen. Festzuhalten ist auch, dass die Politiken der verschiedenen Felder – Arbeitsmarkt, Beschäftigung, Grundsicherung, Rente – nicht immer ineinandergegriffen haben und keinem einheitlichen Konzept folgten. Dennoch kann der Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung als Beispiel für einen angestrebten und leidlich realisierten Politikwandel gelten. Insofern bietet der Wandel des Altersübergangs ein gutes Beispiel für die Gestaltbarkeit gesellschaftlicher Entwicklungen in komplexen Gesellschaften.

Zweitens kann man sich den Wandel des Altersübergangs als ein Phasenmodell vorstellen: Vereinfacht dargestellt begann er mit Rentenreformen, die Wege in die Frühverrentung versperrt haben. In einer ersten Reaktion sind die Beschäftigten, deren Leistungsvermögen und Arbeitsbedingungen es erlauben, länger erwerbstätig. Die Arbeitsmarktpolitik stand lange im Zwiespalt zwischen dem resignierenden Verdrängen älterer Arbeitsloser in eine vorruhestandsformige Arbeitslosigkeit und den sehr aufwendigen Bemühungen zur Wiedereingliederung in Beschäftigung noch in der späten Erwerbsphase. Je näher das Alter der Arbeitslosen an ein Alter rückt, das zu einer Altersrente berechtigt, desto schwieriger wird eine Reintegration und desto kürzer zahlt sie sich aus. Trotzdem hat sich die aktive Arbeitsmarktpolitik, wie gezeigt werden konnte, mehr und mehr älteren Arbeitslosen zugewandt, statt sie in Altersrente abzuschieben. Restbestandteile der Frühverrentung sind allerdings im SGB II verblieben und werden dort sogar stärker als zuvor – nämlich als quasi erzwungene Verrentung – durchgesetzt. Zu den Auffälligkeiten beim Wandel des Altersübergangs gehört schließlich die weitgehende Konstanz betrieblicher Personalpolitik. Weder bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen noch bei den Neueinstellungen ließen sich bislang Entwicklungen beobachten, die die starke Zunahme der Al-

terserwerbsbeteiligung sowie des Erwerbsaustrittsalters gestützt oder gar getrieben hätten.

Drittens ist ein Strukturwandel der Arbeitslosigkeit am Ende des Erwerbslebens zu beobachten. War sie in der Zeit des Vorruhestands ein von Arbeitgebern, Interessenvertretungen und Beschäftigten kalkuliertes und weitgehend konsensuales Instrument, um den Erwerbsaustritt einige Jahre vorzuziehen, so stellt sie nach der Schließung des Vorruhestands ein erhebliches Risiko zur Bewältigung des Altersübergangs dar: Die soziale Sicherung hat sich deutlich verschlechtert, ohne dass sich die Wiederbeschäftigungsmöglichkeiten gleichermaßen verbessert hätten, und Arbeitslosigkeit am Ende des Erwerbslebens bietet keine privilegierten Rentenzugangsmöglichkeiten mehr. Zudem hat sich die Übergangsarbeitslosigkeit in höhere Lebensjahre verlagert.

Insgesamt hat das Altersfenster von 55 bis 64 Jahren, innerhalb dessen traditionell Prozesse des Übergangs vom Erwerbsleben in Altersrente betrachtet werden, an Bedeutung verloren. Wichtige »Besonderheiten« von Älteren – definiert als Personen zwischen 55 und 64 Jahren – haben sich abgeschwächt, so insbesondere der mit steigendem Alter stetige Rückgang aus Erwerbstätigkeit und umgekehrt das steigende Arbeitslosigkeitsrisiko. Über weite Strecken ändern sich in diesem Altersfenster die Arbeitsbelastungen und Arbeitsbedingungen kaum. Die Phase des unmittelbaren Altersübergangs wäre eher ab dem 60. Lebensjahr anzusiedeln. Zwar werden auch in den Jahren zuvor schon wichtige Weichen gestellt, aber dies geschieht nicht erst ab einem Alter von 55 Jahren, sondern eigentlich über nahezu den gesamten Erwerbsverlauf. Die Verkürzung des unmittelbaren Altersübergangs auf nur noch wenig mehr als fünf Jahre hat weitreichende Konsequenzen für die sozialpolitische Gestaltung von Altersübergängen: Einerseits sind nun kürzere Zeiträume sozialpolitisch in der ein oder anderen Form zu flankieren, andererseits gewinnen die Bedingungen und Ressourcen, unter denen bzw. mit denen Beschäftigte in das Übergangsfenster eintreten, an Gewicht.

## 9.2 Neue Herausforderungen

Der Wandel des Altersübergangs ist mit neuen Herausforderungen für die Beschäftigten und damit für eine Politik des aktiven Alterns verbunden. Sie ergeben sich daraus, dass die Anhebung der Altersgrenzen nicht abgeschlossen ist, aber auch daraus, dass die bereits durchlaufenen Schritte zur Schließung der Frühverrentung nicht von allen Beschäftigten gleichermaßen gut in verlängerte Erwerbsphasen umgesetzt werden können. Vielmehr zeigen die hier vorgeleg-

ten Analysen, dass die Entflexibilisierung beim Rentenzugang differenzierend – ungleichheitsverschärfend – auf die Chancen zur Weiterbeschäftigung bis zum Renteneintritt wirkt. Es sind vor allem drei Herausforderungen, die sich stellen.

### **9.2.1 Länger arbeiten**

Länger zu arbeiten scheint der Schlüssel für eine ganze Reihe von Problemen zu sein. Auf der Makroebene wirken längere Arbeitsphasen der demografischen Schrumpfung des Arbeitskräftepotenzials entgegen. Auf der individuellen Ebene sind längere Erwerbsphasen die praktisch einzige Möglichkeit, bei sich einschränkender sozialer Sicherung die höheren Altersgrenzen in der Rentenversicherung zu erreichen. Für Betriebe bieten längere Erwerbsphasen die Aussicht auf eine längere Nutzungszeit von oft hochqualifiziertem Arbeitsvermögen. Allerdings zeigen die Erfahrung wie auch die verfügbaren Daten, dass längere Erwerbsphasen nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen möglich sind. Es sind vor allem hohe Arbeitsbelastungen sowohl körperlicher als auch psychischer Art – in den Statistiken oft unvollkommen als Unterschiede zwischen Qualifikationsniveaus, Berufen und teilweise auch Wirtschaftszweigen erfasst – wie auch Probleme, in der Spätphase des Erwerbslebens aus einer einmal eingetretenen Beschäftigungslosigkeit heraus eine Wiederbeschäftigung zu finden, die einem längeren Erwerbsleben im Wege stehen.

Die Möglichkeiten, längere Erwerbsphasen zu unterstützen, sind bei Weitem noch nicht ausgeschöpft. Vor allem liegen in der betrieblichen Arbeitsgestaltung noch beträchtliche Ressourcen für eine alters- und alternsgerechte Arbeit. Auch in der Arbeitsmarktpolitik sind Mittel und Wege denkbar, um längere Erwerbsphasen zu unterstützen. Nicht zuletzt kann die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zeitlich weiter als bisher verlängert werden. Die bislang verzeichnete Verlängerung der Erwerbsphasen dürfte hauptsächlich auf veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen zurückzuführen sein. Die anderen hier angesprochenen Stellhebel vor allem auf betrieblicher Ebene dürften demgegenüber bislang kaum in Anspruch genommen worden sein.

Allerdings, und das wird häufig unterschätzt, kann man nicht davon ausgehen, dass sich die angesprochenen Potenziale der betrieblichen Arbeitsgestaltung, der Arbeitsmarktpolitik und der individuellen Beschäftigungsfähigkeit quasi automatisch realisieren. Wohl mag es begünstigende Faktoren geben, etwa eine demografisch und/oder konjunkturell bedingte Nachfrage nach Arbeitskräften, die Betriebe zu einem pfleglicheren Umgang mit diesen veranlasst. Aber selbst dann ist keineswegs immer klar, wie beispielsweise Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in absehbarer Zeit altersbedingt ausscheiden, mit den neuesten

Entwicklungen Schritt halten oder wie Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufe in entlastender Weise reorganisiert werden können. Vielmehr werden einzelbetriebliche Pilotlösungen und zwischenbetrieblicher Erfahrungsaustausch weiter notwendig sein.

### 9.2.2 Flexible Altersübergänge

Es gibt ein anhaltendes Interesse an abgestuften Rentenzugängen und individueller Entscheidungsautonomie über den Zeitpunkt des Rentenbeginns. Dies wird oft unter dem Begriff der »flexiblen Altersübergänge« zusammengefasst, der insofern irreführend ist, als dass eine Person zumindest bislang nur einmal und dann irreversibel in Altersrente wechseln kann. Von einer echten Flexibilität bei Altersrenten könnte man sprechen, wenn eine einmal bewilligte Altersrente vorübergehend ausgesetzt und durch Beiträge weiter erhöht und zu einem späteren Zeitpunkt erneut bezogen werden kann. Gegen eine solche weitergehende Flexibilisierung des Rentenrechts spricht nichts, zumal sie seit Langem in den Teilrenten angelegt ist, bei denen ein Teil des Rentenanspruchs bereits genutzt wird, während parallel rentensteigernde Beiträge für den noch nicht genutzten Rententeil entrichtet werden.

Allerdings ist damit noch nicht gesagt, wem unter welchen Bedingungen derartige flexible Rentenzugänge offenstehen sollen bzw. nach welchen Kriterien spezielle Altersgrenzen und abgestufte Renteneintritte möglich sein sollen. Dies ist aber der Kern der sozialpolitischen Debatten um die Flexibilisierung des Altersübergangs. Wie auch die hier vorgelegten empirischen Analysen zum Erwerbsaustritt und Renteneintritt zeigen, speist sich das Interesse an der Entscheidungsautonomie zum Rentenbeginn aus zwei sehr unterschiedlichen Richtungen:

- Auf der einen Seite besteht der *Wunsch*, den Ruhestand als eine seit inzwischen mehreren Generationen stabil erwartete Lebensphase möglichst aktiv und lange zu erleben, die Notwendigkeit der Erwerbstätigkeit hinter sich zu lassen und eigenen Aktivitäten mehr Raum zu geben.
- Auf der anderen Seite besteht die *Notwendigkeit*, das Arbeitsleben zu verlassen, weil – insbesondere aufgrund hoher Arbeitsbelastungen, aber auch aufgrund von Arbeitslosigkeit – faktisch keine Erwerbschancen mehr bestehen.

Beide Faktoren lassen sich nicht klar voneinander abgrenzen: Mit steigenden Belastungen und schwindenden Kräften steigt auch der Wunsch nach dem Rentenbeginn, bevor er in eine Notwendigkeit umschlägt. Zudem unterliegen beide

Faktoren einem erheblichen Gestaltungsspielraum. Durch die Gestaltung alters- und alternsgerechter Arbeit kann der altersbedingte Verlust der Leistungsfähigkeit in vielen Fällen beträchtlich aufgehalten werden, und auch der Wunsch nach dem Ruhestand wird durch gesellschaftlich gestaltbare Alternativen beeinflusst. Das Spannungsfeld zwischen Wunsch und Notwendigkeit beim Altersübergang ist also grundsätzlich gestaltbar und keineswegs eine fixierte Größe.

Zu dieser ohnehin grundsätzlich vorhandenen, konkret aber unscharfen Gegensätzlichkeit kommt ein in der sozialpolitischen Diskussion entscheidender Punkt hinzu: Die Bewertungen divergieren, wer unter welchen Bedingungen bevorzugte Möglichkeiten zum Rentenübergang erhalten soll. Die denkbaren Bedingungen sind vielfältig und reichen von der Versicherungsdauer über das Ausmaß der Arbeitsbelastung, Einschränkungen bei der individuellen Leistungsfähigkeit, aktueller Arbeitslosigkeit bis hin zum individuellen Interesse am Renteneintritt. Da der Rentenanspruch bei vorzeitigem Renteneintritt durch Abschläge gesenkt wird, wird mitunter als Kriterium genannt, dass eine vorzeitig bezogene Rente nicht unter dem Existenzminimum liegen dürfe, was den Bezug steuerfinanzierter Sozialleistungen nach sich zöge. Mit steigender Erwerbsbeteiligung nach Vollendung der Regelaltersgrenze tritt als weitere Überlegung hinzu, auch den Betrieben mehr Möglichkeit zu geben, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

Diese unterschiedlichen Rechtfertigungen für einen erleichterten vorzeitigen Rentenzugang liegen nicht immer offen zutage und sind im sozialpolitischen Diskurs nicht immer widerspruchsfrei. Vor allem aber: Vorschläge zur Gestaltung flexibler Altersübergänge lassen sich nicht klar auf bestimmte Zielgruppen eingrenzen, eben weil die Motivlagen der Beschäftigten nicht eindeutig abgrenzbar sind. Daher besteht immer die Gefahr, dass Möglichkeiten für einen vorzeitigen Altersübergang auch von jenen genutzt werden, die weiter arbeiten könnten – dass also mehr Beschäftigte als intendiert von Frühverrentungsoptionen profitieren –, bzw. umgekehrt, dass Beschäftigte, die praktisch nicht mehr erwerbsfähig sind, für den vorzeitigen Rentenbeginn ebenso Abschläge hinnehmen müssen, als wenn sie den Renteneintritt freiwillig gewählt hätten.

### **9.2.3 Alterssicherung**

Die Prognosen zu den Alterseinkünften stimmen seit einigen Jahren darin überein, dass mit einer steigenden Altersarmut zu rechnen ist. Verbreitete Langzeitarbeitslosigkeit vor allem in Ostdeutschland, ein über lange Zeit wachsender Niedriglohnsektor sowie der Rückgang des versicherungspflichtigen Normalarbeitsverhältnisses führen zu durchschnittlich sinkenden Rentenanwartschaft-

ten. Zu den sinkenden Rentenzahlungsbeträgen tragen die Rentenreformen unmittelbar bei, so etwa das Primat der Beitragssatzstabilität, die verabredete Senkung des Rentenniveaus und die unterstellte, praktisch aber nicht realisierte Ausweitung privater Vorsorge.

Prekäre Altersübergänge können eine eigenständige Quelle sein, durch die die individuelle Alterssicherung schmilzt, insbesondere dann, wenn ein breites Altersfenster geschaffen wird, in dem ein Rentenzugang möglich ist und das durch entsprechend hohe versicherungsmathematische Abschläge kompensiert wird. Diese Gefahr ist jedoch nicht allzu hoch zu veranschlagen gegenüber der sehr viel größeren Gefahr, dass die Alterssicherung aufgrund unzureichender Sicherung über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg unzureichend geblieben ist. Allerdings ist die gesetzliche Rentenversicherung zunehmend mit einem Legitimationsproblem dergestalt konfrontiert, dass aufgrund der Absenkung des Rentenniveaus immer mehr Beitragsjahre auf Durchschnittsverdienst erforderlich sind, um eine Rente oberhalb des Grundsicherungsniveaus zu erhalten.

Dieses Legitimationsproblem setzt sich fort, wenn die Sozialpolitik keine Antwort auf die Frage findet, wie die Erwartung eines arbeitsfreien, sozial gesicherten Lebensabends erfüllt werden kann – was schließlich eine wesentliche Funktion der Altersrente im modernen Sozialstaat ist. Die Altersrente setzt eben nicht erst mit dem tatsächlichen altersbedingten Verschleiß der Arbeitsfähigkeit ein – dies trifft eher auf die Erwerbsminderungsrente zu –, sondern in einem vorgelagerten Alter, in dem sich Männer und Frauen in überwiegend guter Gesundheit vom Erwerbsleben lösen können. Dieser Anspruch an eine moderne Alterssicherung ist mit steigenden Altersgrenzen in der Rentenversicherung schwieriger als zuvor einzulösen.

## 9.3 Forschungsbedarf

### 9.3.1 Gesundheit, Arbeitsbelastungen und Altersübergang

Stärker als in den zurückliegenden Generationen wird die gesundheitliche Arbeitsfähigkeit dem Erreichen der Regelaltersgrenze aus einer Erwerbstätigkeit heraus entgegenstehen. Dies liegt nicht an der sich verschlechternden Gesundheit – im Gegenteil ist deren Verbesserung der wichtigste Grund für die steigende Lebenserwartung –, sondern an den steigenden Altersgrenzen. Die sozialwissenschaftlichen Fragen hierzu knüpfen sich u. a. an Fragen der Arbeitsgestaltung, Prävention und Gesundheitsförderung sowie der Belastungsfolgen. Geht man einmal davon aus, dass sich mitunter auch sehr hohe Belastungen

nicht vollständig aus der Arbeitswelt eliminieren lassen, stellen sich Fragen wie: Unter welchen Bedingungen lassen sich auch hohe Arbeitsbelastungen ertragen? Ist es möglich, dass vorübergehend hohe Belastungen im weiteren Erwerbsverlauf »vergessen« werden können und die individuelle Arbeitsfähigkeit »erneuert« werden kann? Unter welchen Bedingungen lassen sich auch hohe Arbeitsbelastungen ertragen, und wie können Phasen starker Beanspruchungen im Erwerbsleben angemessen kompensiert werden?

Aus arbeitsorganisatorischer Sicht stellen sich Fragen, die auf alters- und alternsgerechte Arbeitsplätze zielen. Hier ist über die Nachweise der alters- und alternsgerechten Arbeitsgestaltung hinauszugehen, die bereits vielfältig erbracht wurden. Entwicklungsbedarf besteht beispielsweise hinsichtlich von Indikatoren, mit denen gemessen werden kann, wie verbreitet alterns- und altersgerechte Arbeitsplätze sind und welche Kosten damit verbunden sind, deren Anzahl auszuweiten, ebenso wie Schätzungen darüber, welche Gewinne damit möglich wären.

Doch die Frage nach dem Zusammenhang von gesundheitlicher Leistungsfähigkeit, Arbeitsbelastungen und der Dauer des Erwerbslebens hat auch regulatorische und sozialpolitische Komponenten: Wenn Betriebe sich wirksamen Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Belastungsprävention verschließen, können sie dann zur Finanzierung vorzeitiger Altersrenten herangezogen werden? Würden sich Betriebe nicht von den Investitionen in alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung »freikaufen«, wenn sie entsprechende Ausgleichszahlungen an die Rentenversicherung entrichten? Auch weitere Zwischenformen zwischen der herkömmlichen Altersrente und der Erwerbsminderungsrente in ihrer gegenwärtigen Form sind denkbar, etwa Altersübergangsgelder unter bestimmten Voraussetzungen, wie z. B. nachgewiesenen Leistungseinschränkungen aufgrund beruflicher Belastung und einer langen Vorversicherungszeit in einem Beruf. Eine wichtige Aufgabe empirischer Forschung wird es sein, für derartige Modelle Schwellenwerte zu bestimmen, die Anzahl der betroffenen Personen sowie die wirtschaftlichen Folgen abzuschätzen.

### **9.3.2 Soziale Ungleichheit**

Die Etablierung des Ruhestands als einer klassen- und schichtübergreifenden Lebensphase, während der sich soziale Unterschiede, die während der Erwerbsphase bestanden, eher nivellieren als verstärken, kann als eine der großen sozialstrukturellen Veränderungen der sozialstaatlichen Moderne in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts gelten. In diesem Punkt beginnen sich jedoch Unterschiede anzudeuten. Zwar wurde in der Vergangenheit die Regelaltersgrenze

noch seltener als heute aus Erwerbstätigkeit heraus erreicht, doch dies lag wesentlich daran, dass alternative abschlagsfreie Rentenzugänge bestanden. Bei einer weiter steigenden Regelaltersgrenze ist erst recht mit einer wachsenden Differenzierung im Altersübergang zu rechnen, sowohl was die Wege zwischen Erwerbstätigkeit und Altersrente betrifft als auch hinsichtlich der Folgen dieser Differenzierung für die anschließende Rentenphase und der Ursachen für die Übergänge in den vorhergehenden Erwerbsbiografien.

Die »Entstandardisierung des Altersübergangs« im Sinne einer Zunahme unterschiedlicher Wege von Erwerbstätigkeit in Rente wäre dann nicht unbedingt eine »Individualisierung« in dem Sinne, dass eigene Entscheidungen oder Zufälle darüber bestimmen, welcher Übergangspfad eingeschlagen wird. Möglich und Gegenstand von sozialstrukturellen Untersuchungen wäre ebenso, dass die sozialstrukturell vereinheitlichende Kraft sozialstaatlicher Sicherungsmechanismen, besonders der Altersrente, zurückgeht und demgegenüber individuelle Ressourcen an Bedeutung gewinnen, um die riskante späte Erwerbsphase zu bewältigen. Die entsprechenden individuellen Ressourcen und Gelegenheitsstrukturen sind ungleich verteilt, sodass diese Ungleichheit stärker zum Tragen kommen dürfte.

Die Bedeutung des Altersübergangs und der mit ihm verbundenen Ungleichheit hängt zum einen von den Folgen für die nachfolgende Biografie ab. Quasi erzwungene Renteneintritte können aufgrund der damit einhergehenden Rentenabschläge signifikante Folgen für die Alterseinkommen haben. Doch die Bedeutung des Altersübergangs hängt auch davon ab, wie der Altersübergang – das Ende des Erwerbslebens und der Eintritt in den Ruhestand – biografisch und kulturell antizipiert wird. Wenn ein »ordentlicher« Abschluss des Erwerbslebens von großer Bedeutung ist, wenn auf den Eintritt in die Altersrente große Hoffnungen auf zeitliche Freiheit gesetzt werden, dann haben verschärfende Ungleichheiten im Altersübergang auch Folgen für die Selbstbilder und die Erwartungen an die Politik. Wachsende Ungleichheiten im Altersübergang betreffen nicht nur Rentnerinnen und Rentner.

### **9.3.3 Internationaler Vergleich**

Die Alterung der Gesellschaft und speziell der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter betrifft alle europäischen Gesellschaften und viele entwickelten Länder darüber hinaus. Auch andere Länder werden daher Veränderungen ihrer Altersübergänge zu verzeichnen haben. Diese zu analysieren ist aus mehreren Gründen von Interesse. Zum einen treten im internationalen Vergleich die jeweiligen nationalen Eigentümlichkeiten schärfer hervor, als es aus einer bin-



nengesellschaftlichen Perspektive heraus geschieht. Zum Zweiten werden im Ausland möglicherweise sozialpolitische Konzepte erprobt, die auch für die deutsche Diskussion anregend sein könnten. Zum Dritten lassen sich aus Vorreiter- und Nachzügler-Erfahrungen anderer Gesellschaften Schlussfolgerungen für die Bundesrepublik ziehen, etwa was die Nutzung des alternden Arbeitskräftepotenzials oder Formen der Inklusion von Älteren betrifft, die sich bereits im Rentenalter befinden. Viertens schließlich werden sich mit fortschreitender wirtschaftlicher Integration zumindest auf europäischer Ebene auch die Sozialpolitiken anpassen; schon bislang sind ja Impulse zur steigenden Alterserwerbsbeteiligung und zu längeren Erwerbsphasen von der europäischen Ebene ausgegangen.

Allerdings sind internationale Vergleiche mit dem Problem behaftet, dass die Institutionenordnungen verschieden sind. Unterschiede in den Strukturen des Altersübergangs werden zwar oft mit institutionellen Unterschieden erklärt, ohne dass die Tragfähigkeit alternativer Erklärungen ausreichend gewürdigt wird – etwa zur konjunkturellen Lage, zur Struktur von Arbeitsmärkten insgesamt oder zu kulturell verwurzelten Traditionen. Dieses Geflecht möglicher Einflussfaktoren sauber zu rekonstruieren bleibt eine zentrale Herausforderung künftiger Forschung.

### **9.3.4 Der Wert des Alters**

Das Alter als sozialstrukturelle Kategorie unterliegt einem Wandel. Auf der einen Seite scheinen sich – zumindest beim Altersübergang – Altersnormen abzuschwächen. Dass die Regelaltersgrenze (und davon abgeleitete weitere Rentengrenzen) vom Geburtsjahr abhängt und nicht auf volle Geburtstage, sondern Altersmonate hin organisiert ist, trägt sicher dazu bei. Mehr noch dürfte zu einer Schwächung der Altersnormen beitragen, dass die Politik eine »Flexibilisierung des Altersübergangs« anstrebt. Ob dies tatsächlich dazu führt, dass sich die normativen Erwartungen von Beschäftigten, ihren Familien, Arbeitgebern, jüngeren Beschäftigten u. a. an institutionalisierte und altersbezogene Zeitpunkte des Übergangs von Erwerbstätigkeit in Rente auflösen, bleibt abzuwarten. Immerhin schaffen feste Altersgrenzen auch Erwartungssicherheit. Für die Abschwächung von Altersnormen spricht auch, dass sich altersbedingte Besonderheiten auf dem Arbeitsmarkt, wie die rückläufige Erwerbsbeteiligung und Zunahme der Arbeitslosigkeit mit steigendem Alter, auf ein kleineres Altersfenster komprimiert haben. Sofern die Älteren eine besondere Gruppe auf dem Arbeitsmarkt sind, ist sie in ihrem Altersspektrum eher kleiner als größer geworden.

Auf der anderen Seite zeigt gerade die Verlängerung des Erwerbslebens, dass ein erheblicher Teil der Beschäftigten nicht in der Lage ist, die Erwerbsphase zu verlängern. Dieses Problem besteht immer und wird sich nicht durch eine weitere Verbesserung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit bzw. erhebliche Fortschritte bei der altersgerechten Arbeitsgestaltung auflösen. Der zentrale Grund, warum die betroffenen Beschäftigten ihren Erwerbsaustritt nicht unbegrenzt aufschieben können, ist ein altersbedingter Rückgang der Leistungsfähigkeit. Über einen mehr als 20-jährigen Zeitraum wurden die Potenziale des Alters und die Leistungsfähigkeit der Älteren betont. Die Erfahrungen mit der Schließung der Frühverrentung und der Anhebung der Regelaltersgrenzen zeigen aber – neben einer starken Differenzierung der Leistungsfähigkeit –, dass diese mit steigendem Alter zurückgeht, und das bei vielen in einem Maße, das sie zwingt, ihre bisherige Tätigkeit aufzugeben. Das Verhältnis zwischen der Altersrente als einer Rente, für deren Bewilligung lediglich das Erreichen einer Altersgrenze erforderlich ist, und der Erwerbsminderungsrente als einer Rente, für die individuell festzustellende Voraussetzungen, nämlich die verloren gegangene Erwerbsfähigkeit, zu erfüllen sind, ist neu zu bestimmen. Dies gilt umso mehr, je weniger davon ausgegangen werden kann, dass »normale« Beschäftigte die Regelaltersgrenze in guter Gesundheit erreichen.

Schließlich: Die vorliegenden Analysen haben sich bewusst auf die vergleichsweise kurze biografische Phase des Altersübergangs beschränkt. Mehrfach wurde gezeigt, dass die Chancen für den Altersübergang schon durch die Haupterwerbsphase beeinflusst werden. Was auf diese Weise immer noch nicht in den Blick gerät, sind die Wirkungen, die die Altersübergänge von heute für die älteren Beschäftigten von morgen haben. Die Beschäftigten in der Haupterwerbsphase, die Männer und Frauen im Berufseinstieg und ihre Kinder richten ihre Erwartungen daran aus, wie sie die Altersübergänge der Gegenwart wahrnehmen. Ihr Vertrauen in die Chancen, den Altersübergang aus eigener Kraft zu bewältigen und im Zweifelsfall sozial abgesichert zu sein, beeinflusst ihre Bereitschaft, an solidarischen Formen der sozialen Sicherung mitzuwirken.

## Literatur

---

- Alavinia, Seyed/Burdorf, Alex (2008): Unemployment and retirement and ill-health: a cross-sectional analysis across European countries. In: *International Archives of Occupational and Environmental Health* 82 (1), S. 39–45.
- Albert, Rocío/Escot, Lorenzo/Fernández-Cornejo, José Andrés (2011): A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market. In: *The International Journal of Human Resource Management* 22 (2), S. 351–375.
- Allmendinger, Jutta (1990): Der Übergang in den Ruhestand von Ehepaaren: Auswirkungen individueller und familiärer Lebensläufe. In: Karl Ulrich Mayer (Hrsg.): *Lebensverläufe und sozialer Wandel* (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft Nr. 31), S. 272–303.
- Altmann, Norbert/Deiß, Manfred/Döhl, Volker/Sauer, Dieter (1986): Ein »Neuer Rationalisierungstyp«. Neue Anforderungen an die Industriosozilogie. In: *Soziale Welt* 37 (2+3), S. 191–206.
- Astleithner, Franz/Clemens, Wolfgang/Himmelreicher, Ralf K. (2010): Zur Entwicklung des Zugangsalters in Altersrenten verschiedener Qualifikationsgruppen in Deutschland (2003–2009). In: *Deutsche Rentenversicherung* (4), S. 539–563.
- Aust, Folkert/Schiel, Stefan/Schröder, Helmut (2004): *Nicht-Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Bäcker, Gerhard (2012): *Erwerbsminderungsrenten: Strukturen, Trends und aktuelle Probleme*. Duisburg, Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2012-03). <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2012/2012-03/auem2012-03.pdf>, Download am 21.1.2016.
- Bäcker, Gerhard (2015): *Dauerbaustelle Sozialstaat Chronologie gesetzlicher Neuregelungen in der Sozialpolitik 1998–2014*. [http://www.sozialpolitikaktuell.de/tl\\_files/sozialpolitikaktuell/\\_gesetze\\_und\\_neuregelungen/Dauerbaustelle\\_2014.pdf](http://www.sozialpolitikaktuell.de/tl_files/sozialpolitikaktuell/_gesetze_und_neuregelungen/Dauerbaustelle_2014.pdf), Download am 21.1.2016.

- Bäcker, Gerhard/Brussig, Martin/Jansen, Andreas/Knuth, Matthias/Nordhause-Janz, Jürgen (2009): *Ältere Arbeitnehmer. Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bäcker, Gerhard/Naegele, Gerhard (1993): *Alternde Gesellschaft und Erwerbstätigkeit. Modelle zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand*. Köln: Bund-Verlag.
- Backes, Gertrud M./Brauer, Kai/Clemens, Wolfgang (2011): »Früher oder später wird man nicht mehr gebraucht«. Biographische Perspektiven zum Übergang in den Ruhestand. Endbericht der Studie »Norm, Wahl oder Kalkulation? Pilotprojekt zur Abschätzung von Veränderungen bei Rentenübergangsentscheidungen«. Forschungsnetzwerk Alterssicherung, Berlin (Forschungsbericht).
- Barkholdt, Corinna (1998): *Destandardisierung der Lebensarbeitszeit. Eine Chance für die alternde Erwerbsgesellschaft?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Barkholdt, Corinna (2004): *Umgestaltung der Altersteilzeit: von einem Ausgliederungs- zu einem Eingliederungsinstrument. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission »5. Altenbericht der Bundesregierung«*. Dortmund.
- Bechtle, Günter (1994): Systemische Rationalisierung als neues Paradigma industriesoziologischer Forschung? In: Beckenbach, Nils/van Treeck, Werner (Hrsg.): *Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit (Soziale Welt, Sonderband, 9)*, S. 45–64.
- Beckert, Jens (1996): Was ist soziologisch an der Wirtschaftssoziologie? Unge-wissheit und die Einbettung wirtschaftlichen Handelns. In: *Zeitschrift für Soziologie* 25 (2), S. 125–146.
- Beermann, Beate/Kretschmer, Veronika (2015): Schichtarbeit und Betriebliche Gesundheitsförderung. In: Badura, Bernhard/Ducki, Antje/Schröder, Helmut/Klose, Joachim/Meyer, Markus (Hrsg.): *Fehlzeiten-Report 2015. Neue Wege für mehr Gesundheit – Qualitätsstandards für ein zielgruppenspezifisches Gesundheitsmanagement*. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 205–214.
- Behr, Michael (2009): Planungsparadoxien im gesellschaftlichen Transformationsprozess. Ostdeutschland als prognostisches Dauerproblem. In: *Mittelweg* 36. *Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung* 18 (6), S. 64–81.
- Bernhard, Sarah/Brussig, Martin/Jaenichen, Ursula/Zwick, Thomas (2007): Entgeltsicherung: Ein Kombilohn für Ältere. In: *IAB-Forum* (1), S. 68–72.
- Berthold, Norbert (2001): Deutschland in der institutionellen Verflechtungsfalle. In: *ifo Schnelldienst* 54 (3), S. 8–12.

- Birch, David L. (1980): Who creates jobs? In: *The Public Interest*, S. 1–14.
- Bispinck, Reinhard (2005): Tarifliche Senioritätsregelungen. Eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. Düsseldorf (Elemente qualitativer Tarifpolitik, 59).
- Blossfeld, Hans-Peter (1985): Bildungsexpansion und Berufschancen. Empirische Analysen zur Lage der Berufsanfänger in der Bundesrepublik. Frankfurt a. M.: Campus.
- Bochulskyy, Yan/Erlinghagen, Marcel/Scheller, Friedrich (2011): Arbeitszufriedenheit in Deutschland sinkt langfristig. Auch geringe Arbeitszufriedenheit im europäischen Vergleich. IAQ (Institut Arbeit und Qualifikation). Duisburg (IAQ-Report, 2011-03).
- Bode, Ingo/Wilke, Felix (2012): Alterssicherung als Erfahrungssache: Private Vorsorge und neue Handlungsrisiken. In: Vogel, Claudia/Motel-Klingebiel, Andreas (Hrsg.): Altern im Sozialen Wandel. Die Rückkehr der Altersarmut? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 175–192.
- Bödeker, Wolfgang/Fiedel, Heiko/Friedrichs, Michael/Röttger, Christof (2006): Kosten der Frühberentung. Abschätzung des Anteils der Arbeitswelt an der Erwerbs- und Berufsunfähigkeit und der Folgekosten. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW Verlag für neue Wissenschaften (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschung, 1080).
- Bogai, Dieter (2001): Arbeitsmarktpolitik für ältere Erwerbspersonen in den neunziger Jahren. In: Barkholdt, Corinna (Hrsg.): Prekärer Übergang in den Ruhestand. Handlungsbedarf aus arbeitsmarktpolitischer, rentenrechtlicher und betrieblicher Perspektive. 1. Aufl. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 39–72.
- Bögenhold, Dieter (1987): Der Gründerboom. Realität und Mythos der neuen Selbstständigkeit. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Böhm, Karin/Tesch-Römer, Clemens/Ziese, Thomas (Hrsg.) (2009): Gesundheit und Krankheit im Alter. Berlin: Robert Koch-Institut (Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes).
- Borgetto, Bernhard (2007): Psychosoziale Belastungen und Ressourcen. Begriffserklärungen und theoretische Modelle. In: Weber, Andreas/Hörmann, Georg (Hrsg.): Psychosoziale Gesundheit im Beruf: Mensch, Arbeitswelt, Gesellschaft. Stuttgart: Gentner-Verlag, S. 39–46.
- Börner, Jessica Isabel (2007): Arbeitsfähigkeit und Gesundheitszustand bei Personen im Altersübergang. Dissertation. Technische Universität, Dresden. Medizinische Fakultät.

- Börsch-Supan, Axel (2004): Faire Abschlüsse in der gesetzlichen Rentenversicherung. In: Sozialer Fortschritt 53 (10), S. 258–261.
- Börsch-Supan, Axel (2011): Health and disability insurance. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung.
- Börsch-Supan, Axel/Düzgün, Ismail/Weiss, Matthias (2005): Altern und Produktivität: Zum Stand der Forschung. MEA Discussion paper. Mannheim: MEA.
- Börsch-Supan, Axel/Düzgün, Ismail/Weiss, Matthias (2006): Sinkende Produktivität alternder Belegschaften? Zum Stand der Forschung. In: Prager, Jens U./Schleiter, André (Hrsg.): Länger leben, arbeiten und sich engagieren. Chancen wertschaffender Beschäftigung bis ins Alter. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 85–102.
- Börsch-Supan, Axel/Weiss, Matthias (2013): Productivity and age: Evidence from work teams at the assembly line. Research Centre for Education and the Labour Market. Maastricht (ROA Research Memorandum, ROA-RM-2013/9).
- Bosch, Gerhard (2012): Berufliche Weiterbildung in Deutschland 1969 bis 2010: Entwicklung und Reformoptionen. In: Bothfeld, Silke/Sesselmeier, Werner/Bogedan, Claudia (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik in der Sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungs-gesetz zum Sozialgesetzbuch II und III. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 106–125.
- Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hrsg.) (2007): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt a. M., New York: Campus. <http://www.gbv.de/dms/zbw/529499819.pdf>, Download am 21.1.2016.
- Bothfeld, Silke/Ullmann, Karen (2004): Kündigungsschutz in der betrieblichen Praxis: Nicht Schreckgespenst, sondern Sündenbock. In: WSI-Mitteilungen (5), S. 262–270.
- Böttcher, Sabine (2005): Eignung des Mikrozensus-Panels für Analysen des Überganges von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand. Zentrum für Sozialforschung Halle. Halle (Forschungsberichte aus dem zsh, 2005-03). [http://www.zsh-online.de/veroeffentlichungen/veroeffentlichungen/13-projektarchiv/download/167\\_fcdf35ede66eafa283dce6cefb8570cf](http://www.zsh-online.de/veroeffentlichungen/veroeffentlichungen/13-projektarchiv/download/167_fcdf35ede66eafa283dce6cefb8570cf), Download am 21.1.2016.
- Brenke, Karl (2013a): Allein tätige Selbständige: starkes Beschäftigungswachstum, oft nur geringe Einkommen. In: DIW-Wochenbericht (7), S. 3–16.
- Brenke, Karl (2013b): Immer mehr Menschen im Rentenalter sind berufstätig. In: DIW-Wochenbericht (6), S. 3–12.
- Brettschneider, Antonio (2012): Legitimitätsprobleme der »Basissicherung«. Die deutsche Alterssicherungspolitik nach dem Paradigmenwechsel. In: Zeitschrift für Sozialreform 58 (2), S. 149–172.

- Brussig, Martin (2005): Die »Nachfrageseite des Arbeitsmarktes«: Betriebe und die Beschäftigung Älterer im Lichte des IAB-Betriebspanels 2002. Gelsenkirchen, Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2005-02). <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2005/2005-02/auem2005-02.pdf>, Download am 21.1.2016.
- Brussig, Martin (2007): Vier von zehn Zugängen in Altersrente erfolgen mit Abschlüssen – Massive Einbußen beim Rentenanspruch durch vorzeitigen Renteneintritt bei langzeitarbeitslosen Männern. Institut Arbeit und Qualifikation. Gelsenkirchen (Altersübergangs-Report, 2007-01). <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2007/2007-01/auem2007-01.pdf>, Download am 21.1.2016.
- Brussig, Martin (2009): Neueinstellungen von Älteren: Keine Ausnahme, aber auch noch keine Normalität. Anhaltende Altersungleichheit bei Neueinstellungen trotz zunehmender Beschäftigungsquoten Älterer. Duisburg, Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2009-01). <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2009/2009-01/auem2009-01.pdf>, Download am 21.1.2016.
- Brussig, Martin (2010a): Anhaltende Ungleichheiten in der Erwerbsbeteiligung Älterer; Zunahme an Teilzeitbeschäftigung. Inzwischen steigt auch die Erwerbsbeteiligung im Rentenalter. Duisburg, Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2010-03). <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/2010-03/auem2010-03.pdf>, Download am 21.1.2016.
- Brussig, Martin (2010b): Fast die Hälfte aller neuen Altersrenten mit Abschlüssen – Quote weiterhin steigend. Probleme mit dem Anstieg der Altersgrenzen vor allem bei Arbeitslosen, aber auch bei Erwerbstätigen. Duisburg, Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2010-01). <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/2010-01/auem2010-01.pdf>, Download am 21.1.2016.
- Brussig, Martin (2010c): Höhere Alterserwerbsbeteiligung durch längere Erwerbsphasen. In jüngeren Kohorten sind mehr Menschen länger erwerbstätig als in älteren Kohorten. Duisburg, Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2010-04). <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/2010-04/auem2010-04.pdf>, Download am 21.1.2016.
- Brussig, Martin (2012): Erwerbsminderung und Arbeitsmarkt: Arbeitslosigkeit und regionale Unterschiede prägen Zugänge in Erwerbsminderungsrenten. Duisburg, Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2012-04). <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2012/2012-04/auem2012-04.pdf>, Download am 21.1.2016.
- Brussig, Martin (2014): Arbeitsbelastungen im letzten Beruf und Verrentungszeitpunkt: Beschleunigen hohe Belastungen den Übergang in den Ruhestand? In: Zeitschrift für Sozialreform 60 (1), S. 37–60.
- Brussig, Martin/Bellmann, Lutz (2008): Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierungen Älterer und deren Bewerbungen. In: Zeitschrift für Personalforschung 22 (1), S. 35–57.

- Brussig, Martin/Jansen, Andreas/Knuth, Matthias (2011): Differenzierte Altersgrenzen in der Rentenversicherung aufgrund beruflicher Belastungen? Vorüberlegungen für ein empirisches Konzept. Friedrich-Ebert-Stiftung (WISO Diskurs).
- Brussig, Martin/Knuth, Matthias (2013): Germany: Attempting to Activate the Long-Term Unemployed with Reduced Working Capacity. In: Lindsay, Colin/Houston, Donald (Hrsg.): Disability benefits, welfare reform and employment policy: Palgrave Macmillan, S. 153–177.
- Brussig, Martin/Knuth, Matthias/Schweer, Oliver (2006): Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitslose. Erfahrungen mit »Entgeltsicherung« und »Beitragsbonus«. Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen (IAT-Report, 2006–2). <http://www.iaq.uni-due.de/iat-report/2006/report2006-02.pdf>, Download am 21.1.2016.
- Brussig, Martin/Knuth, Matthias/Wojtkowski, Sascha (2009): Altersteilzeit: Zunehmend Beschäftigungsbrücke zum späteren Renteneintritt. Wegfall der Förderung verengt auch den Zugang in nichtgeförderte Altersteilzeit – Nachfolgetarife fehlen. Duisburg, Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2009-02). <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2009/2009-02/auem2009-02.pdf>, Download 21.1.2016.
- Brussig, Martin/Leber, Ute (2005): Betriebliche Determinanten formeller und informeller Weiterbildung im Vergleich. In: Zeitschrift für Personalforschung 19 (1), S. 5–24.
- Brussig, Martin/Ribbat, Mirko (2014): Entwicklung des Erwerbsaustrittsalters: Anstieg und Differenzierung. Duisburg, Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2014-01). <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2014/2014-01/auem2014-01.pdf>, Download 21.1.2016.
- Brussig, Martin/Schwarzkopf, Manuela (2012): Eingliederungsgutscheine: Zwischen Empowerment und Stigmatisierung. In: Arbeit 21 (1), S. 39–51.
- Brussig, Martin/Schwarzkopf, Manuela/Stephan, Gesine (2011): Eingliederungszuschüsse: Bewährtes Instrument mit zu vielen Varianten (IAB-Kurzbericht, 12).
- Brussig, Martin/Wojtkowski, Sascha (2008): Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung: Aktuelle demographische Veränderungen geben Rückenwind. Institut Arbeit und Qualifikation. Gelsenkirchen (Altersübergangs-Report, 2008-01). <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2008/2008-01/auem2008-01.pdf>, Download am 21.1.2016.
- Bundesagentur für Arbeit (2013): Zweites Buch Sozialgesetzbuch – SGB II. Fachliche Hinweise. § 12a SGB II. Vorrangige Leistungen. Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit/Statistik (2009): Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz (AtG), Dezember 2009. Arbeitsmarkt in Zahlen.



- Bundesagentur für Arbeit/Statistik (2012): Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz (AtG), Dezember 2012. Arbeitsmarkt in Zahlen.
- Bundesagentur für Arbeit/Statistik (2013): Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz (AtG), Dezember 2013. Arbeitsmarkt in Zahlen.
- Bundesagentur für Arbeit/Statistik (2014): Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, Juli 2014. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit/Statistik (2015a), Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf. Deutschland, West- und Ostdeutschland. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit/Statistik (2015b): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Ältere am Arbeitsmarkt. <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Aeltere-amArbeitsmarkt-2014.pdf>, Download am 21.1.2016.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2010): Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt. Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Abs. 4 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2014): Fortschrittsreport »Altersgerechte Arbeitswelt«. Ausgabe 4: Lebenslanges Lernen und betriebliche Weiterbildung. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): Perspektive 50plus. Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen. Abschlussdokumentation des Bundesprogramms (2005–2015). Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX. Berlin, Bonn.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen. Berlin.
- Bundespsychotherapeutenkammer (2013): BPtK-Studie zur Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit. Psychische Erkrankungen und gesundheitsbedingte Frühverrentung. Berlin. [http://www.bptk.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/BPtK-Studien/Arbeits-\\_und\\_Erwerbsunfaehigkeit/20140128\\_BPtK-Studie\\_Arbeits-\\_und\\_Erwerbsunfaehigkeit-2013.pdf](http://www.bptk.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/BPtK-Studien/Arbeits-_und_Erwerbsunfaehigkeit/20140128_BPtK-Studie_Arbeits-_und_Erwerbsunfaehigkeit-2013.pdf), Download 21.1.2016.
- Bundesregierung (1996): Entwurf eines Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand. Berlin (BT-Drs., 13/4336). <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/13/043/1304336.pdf>, Download am 21.1.2016.
- Bundesverfassungsgericht, vom 11.1.2011, Aktenzeichen BvR 3588/08.
- Buss, Klaus-Peter/Kuhlmann, Martin (2013): Akteure und Akteurskonstellationen alter(n)sgerechter Arbeitspolitik. In: WSI Mitteilungen (5), S. 350–359.

- Castells, Manuel (1997): *The Rise of the Network Society. The Information Age.* Oxford: Blackwell.
- Child, John (1972): *Organizational Structure, Environment and Performance: The Role of Strategic Choice.* In: *Sociology* 6 (1), S. 1–22.
- Clemens, Johannes (2004): Versicherungsmathematisch »faire« Abschläge bei vorzeitigem Renteneintritt. In: *Wirtschaftsdienst* (3), S. 161–165.
- Coleman, James S./Fararo, Thomas J. (1992): *Rational choice theory. Advocacy and critique.* Newbury Park: Sage Publications (*Key issues in sociological theory*, 7).
- Coppola, Michela/Wilke, Christine Benita (2010): How sensitive are subjective retirement expectations to increases in the statutory retirement age? The German case. Mannheim (MEA-Discussion paper, 207–2010).
- Dannenberg, Andreas/Degtjarjev, Alena/Kaldybajewa, Kalamkas (2008): Arbeitslosigkeit im Versichertenleben: Zunahme oder Rückgang? Statistische Fakten, Interpretationen und Bewertungen. In: *RV aktuell* (10), S. 303–311.
- Dannenberg, Andreas/Hofmann, Jürgen/Kaldybajewa, Kalamkas/Kruse, Edgar (2010): Rentenzugang 2009: Weiterer Anstieg der Zugänge in Erwerbsminderungsrenten wegen psychischer Erkrankungen. In: *RV aktuell* (9), S. 283–293.
- Davidow, William H./Malone, Michael S. (1992): *The Virtual Corporation.* New York: Harper Collins.
- DeSalvo, Karen B./Bloser, Nicole/Reynolds, Kristi/He, Jiang/Muntner, Paul (2006): Mortality prediction with a single general self-rated health question. A meta-analysis. In: *Journal of General Internal Medicine* 21 (3), S. 267–275.
- Deutsche Rentenversicherung (2013): *Rentenversicherung in Zeitreihen.* Oktober 2013 (DRV-Schriften, 22).
- Dietrich, Hans (1999): »Scheinselbständige« oder »Quasi-Firmen«? Zwei Seiten einer Medaille. In: Bögenhold, Dieter/Schmidt, Dorothea (Hrsg.): *Eine neue Gründerzeit? Die Wiederentdeckung kleiner Unternehmen in Theorie und Praxis.* Amsterdam: G+B Verlag Fakultas, S. 71–98.
- Dietz, Martin/Koch, Susanne/Krug, Gerhard/Stephan, Gesine (2011): Die Entgeltsicherung für Ältere: ein Auslaufmodell? In: *WSI-Mitteilungen* (5), S. 226–233.
- Diewald, Martin/Sill, Stephanie (2004): Mehr Risiken, mehr Chancen? Trends in der Arbeitsmarktmobilität seit Mitte der 1980er Jahre. In: Struck, Olaf/Köhler, Christoph (Hrsg.): *Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland.* München, Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 39–61.
- Dlugosz, Stephan/Stephan, Gesine/Wilke, Ralf A. (2009): Verkürzte Bezugsdauern für Arbeitslosengeld: Deutliche Effekte auf die Eintritte in Arbeitslosigkeit.

- keit. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg (IAB-Kurzbericht, 30/2009).
- Dobritz, Jörg/Micheel, Frank (2010): Weiterbeschäftigung im Rentenalter – Potenziale, Einstellungen und Bedingungen. In: *Bevölkerungsforschung. Mitteilungen aus dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung* 31 (3/2010), S. 1–7.
- Dohse, Knuth/Jürgens, Ulrich/Russig, Harald (Hrsg.) (1982): *Ältere Arbeitnehmer zwischen Unternehmensinteressen und Sozialpolitik*. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Dragano, Nico (2007): *Arbeit, Stress und krankheitsbedingte Frührenten. Zusammenhänge aus theoretischer und empirischer Sicht*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dreyer-Tümmel, Anne/Langer, Gero/Zimmermann, Markus/Behrens, Johann (2004): Frühberentete ohne Rehabilitation: Arbeitslosigkeit und unstetige Erwerbsverläufe als Erklärungsgrößen? In: *Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.): 13. Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium (Internetausgabe)*. (DRV-Schriften, 52), S. 321–322. [http://forschung.deutsche21.1.2016.de/ForschPortalWeb/ressource?key=tagungsband\\_13\\_reha-kolloqu.pdf](http://forschung.deutsche21.1.2016.de/ForschPortalWeb/ressource?key=tagungsband_13_reha-kolloqu.pdf), Download 21.1.2016.
- Drobnic, Sonja (2002): Retirement Timing in Germany: The Impact of Household Characteristics. In: *International Journal of Sociology and Social Policy* 32 (75–102).
- Drobnic, Sonja (2003): Men's transition to retirement. Does the wife matter? Proceedings of the »5th International Conference of German Socio-Economic Panel Users«. In: *Schmollers Jahrbuch. Proceedings of the »5th International Conference of German Socio-Economic Panel Users«*, p. 177–188.
- Ebener, Melanie (2014): Arbeitsfähigkeit messen und erhalten mit dem Work Ability Index. In: Angerer, Peter/Glaser, Jürgen/Gündel, Harald/Henningsen, Peter/Lahmann, Claas/Letzek, Stephan/Nowak, Dennis (Hrsg.): *Psychische und psychosomatische Gesundheit in der Arbeit. Wissenschaft, Erfahrungen, Lösungen aus Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie und Psychosomatischer Medizin*. Heidelberg: ecomed, S. 237–245.
- Eichhorst, Werner (2006): Beschäftigung Älterer in Deutschland: Der unvollständige Paradigmenwechsel. In: *Zeitschrift für Sozialreform* 52 (1), S. 101–123.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2011): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010. In: *WSI-Mitteilungen* 64 (5), S. 242–247.

- Eriksson, Stefan/Lagerström, Jonas (2012): Detecting discrimination in the hiring process: evidence from an Internet-based search channel. In: *Empir Econ* 43 (2), S. 537–563.
- Erlinghagen, Marcel (2004): Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, <http://www.gbv.de/dms/bs/toc/399648437.pdf>, Download am 21.1.2016.
- Erlinghagen, Marcel (2006): Erstarrung, Beschleunigung, oder Polarisierung. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf. Neue Ergebnisse mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe. Institut Arbeit und Technik. Gelsenkirchen (Graue Reihe).
- Erlinghagen, Marcel (2010): Mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust seit Hartz? Langfristige Entwicklung der Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland. Duisburg (IAQ-Report, 2010-02). <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2010/report2010-02.pdf>, Download 21.1.2016.
- Erlinghagen, Marcel/Knuth, Matthias (2010): Unemployment as an institutional construct? Structural differences in non-employment between selected European countries and the United States. In: *Journal of Social Policy* 39 (1), S. 71–94.
- Erlinghagen, Marcel/Zink, Lina (2008): Arbeitslos oder erwerbsunfähig. Unterschiedliche Formen der Nicht-Erwerbstätigkeit in Europa und den USA. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 60 (3), S. 579–608.
- Ernst, Jochen (1996): Alterserwerbstätigkeit und Ruhestand in Ostdeutschland. In: *Arbeit* 5 (2), S. 201–222.
- European Commission (2013): Social policy reforms for growth and cohesion: Review of recent structural reforms 2013. Report of the Social Protection Committee. Luxembourg.
- Eurostat (2009): Average exit age from the labour force – Annual data. Reference Metadata in Euro SDMX Metadata Structure (ESMS). Eurostat. Luxemburg. [http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsi\\_exi\\_a\\_esms.htm](http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsi_exi_a_esms.htm), Download am 21.1.2016.
- Fasbender, Ulrike/Wang, Mo/Voltmer, Jan-Bennet/Deller, Jürgen (2015): The Meaning of Work for Post-retirement Employment Decisions. In: *Work, Age and Retirement* 2 (1), S. 12–23.
- Faust, Michael/Holm, Ruth (2001): Formalisierte Weiterbildung und informelles Lernen. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Berufliche Kompetenzentwicklung in formellen und informellen Strukturen, QUEM report Heft 69, S. 67–108.

- Fehmel, Thilo (2011): Regelungen der Tarif- und Betriebspartner zu flexiblen Altersübergängen. In: Soziale Sicherheit 60 (2), S. 45–51.
- Fraktionen der CDU/CSU, SPD und FDP (1989): Entwurf eines Gesetzes zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenreformgesetz 1992 – RRG 1992). BT-Drs. 11/4124. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/11/041/1104124.pdf>, Download 21.1.2016.
- Fraktionen der CDU/CSU und SPD (2006): Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz) (BT-Drs., 16/3794).
- Fraktionen der CDU/CSU und SPD (2007): Entwurf eines Siebten Gesetzes zur Änderung des Sozialgesetzbuches Drittes Buch und anderer Gesetze (BT-Drs., 16/7460). <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/074/1607460.pdf>, Download am 21.1.2016.
- Frerichs, Frerich (1998): Älterwerden im Betrieb. Beschäftigungschancen und -risiken im demographischen Wandel. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Frerichs, Frerich (2009): Demografischer Wandel und Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitnehmer/innen. Das Vereinigte Königreich, Japan und Deutschland im Wohlfahrtsstaatsvergleich. Berlin e.a.: LIT (Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, 59).
- Fröhler, Norbert/Fehmel, Thilo/Klammer, Ute (2013): Flexibel in die Rente. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Perspektiven. Berlin: edition sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 150).
- Frommert, Dina (2012): Erwerbsverläufe und Alterssicherung. Dissertation. Universität Duisburg-Essen, Duisburg.
- Frommert, Dina/Himmelreicher, Ralf K. (2010): Sinkende Rentenanwartschaften – vor allem in den neuen Bundesländern. Analysen zur Entwicklung der Altersrenten in Deutschland. In: ISI 43, S. 1–5.
- Frommert, Dina/Himmelreicher, Ralf K. (2012): Entwicklung und Zusammensetzung von Alterseinkünften in Deutschland. In: Vogel, Claudia/Motel-Klingebiel, Andreas (Hrsg.): Altern im Sozialen Wandel. Die Rückkehr der Altersarmut? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 141–159.
- Frosch, Katharina (2007): Zu alt für einen neuen Job? Altersspezifische Wiederbeschäftigungschancen nach Verlust des Arbeitsplatzes. In: Wirtschaftspolitische Blätter 54 (4), S. 641–656.
- Funk, Lothar (2004): Mehr Beschäftigung für Ältere. Lehren aus dem Ausland. Köln: Deutscher Instituts-Verlag (IW-Positionen, 8). <http://bookshop.iwmedien.de/Portals/0/Shop/images/360224105X.pdf>, Download am 21.1.2016.

- Gärtner, Karla (2010): Zusammenhänge zwischen subjektiver Gesundheit und der Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung. In: *Bevölkerungsforschung. Mitteilungen aus dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung* 31 (3/2010), S. 7–10.
- Gasche, Martin (2012): Alte und neue Wege zur Berechnung der Rentenabschläge. Munich Center for the Economics of Aging, München (MEA-Discussion paper, 252).
- Guillemard, Anne-Marie/Argoud, Dominique (2004): France: A country with a deep early exit culture. In: Maltby, Tony (Hrsg.): *Ageing and the transition to retirement. A comparative analysis of European welfare states*. Aldershot, Burlington, VT: Ashgate (New perspectives on ageing and later life), S. 165–185.
- Haerendel, Ulrike (2011): Die historische Entwicklung bis 1945. In: Eichenhofer, Eberhard/Schmähel, Winfried/Rische, Herbert (Hrsg.): *Handbuch der Gesetzlichen Rentenversicherung, SGB VI*. Neuwied, S. 1–32.
- Hagen, Christine/Himmelreicher, Ralf K./Kemptner, Daniel/Lampert, Thomas (2010): Soziale Unterschiede beim Zugang in Erwerbsminderungsrente. Eine Analyse auf Datenbasis von Scientific Use Files des Forschungsdatenzentrums der Rentenversicherung (FDZ-RV). Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten. Berlin (RatSWD Research Notes, 44).
- Haipeter, Thomas (2009): *Tarifabweichungen und Flächentarifverträge. Eine Analyse der Regulierungspraxis in der Metall- und Elektroindustrie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hasselhorn, Hans-Martin (2007): Berufsbezogene psychosoziale Belastungen und Beanspruchungen. In: Weber, Andreas/Hörmann, Georg (Hrsg.): *Psychosoziale Gesundheit im Beruf: Mensch, Arbeitswelt, Gesellschaft*. Stuttgart: Gentner-Verlag, S. 47–73.
- Hasselhorn, Hans Martin/Apt, Wenke (2015): *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Heckmann, Markus/Kettner, Anja/Rebien, Martina/Vogler-Ludwig, Kurt (2010): Stellenbesetzungen in Zeiten der Krise. Nürnberg (IAB-Kurzbericht, 23/2010).
- Heclo, Hugh (1994): Ideas, Interests, and Institutions. In: Dodd, Lawrence C./Jillson, Calvin (Hrsg.): *The Dynamics of American Politics*. Boulder, S. 366–392.
- Heinz, Walter R. (2007): *Der Lebenslauf: Von der Kindheit bis zum Alter*. In: Joas, Hans (Hrsg.): *Lehrbuch der Soziologie*. 2. Aufl. Frankfurt a. M., New York: Campus, S. 159–182.

- Heywood, John S./Jirjahn, Uwe/Tsertsvardze, Georgi (2010): Hiring older workers and employing older workers: German evidence. In: *Journal of Population Economics* 23, S. 595–615.
- Himmelreicher, Ralf K./Frommert, Dina (2006): Gibt es Hinweise auf zunehmende Ungleichheit der Alterseinkünfte und zunehmende Altersarmut? In: *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung* 75 (1), S. 108–130. DOI: 10.3790/vjh.75.1.108.
- Himmelreicher, Ralf K./Hagen, Christine/Clemens, Wolfgang (2009): Bildung und Übergang in den Ruhestand: Gehen Höherqualifizierte später in Rente? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 61 (3), S. 437–452.
- Holler, Markus/Trischler, Falko (2010): Gute Erwerbsbiographien. Der Einfluss belastender Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter. Stadtbergen (INIFES, Arbeitspapier 3: Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit). [http://www.boeckler.de/pdf\\_fof/S-2009-236-3-4.pdf](http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2009-236-3-4.pdf), Download 21.1.2016.
- Holst, Hajo/Nachtwey, Oliver/Dörre, Klaus (2009): Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. Otto-Brenner-Stiftung. Berlin (OBS-Arbeitsheft, 61).
- IAQ/IAW (2012): Evaluation der Zweiten Phase des Bundesprogramms »Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen« (2008–2010). Abschlussbericht. Unter Mitarbeit von Matthias Knuth, Claudia Niewerth, Tim Stegmann, Lina Zink, Bernhard Boockmann, Tobias Brändle et al. Duisburg, Tübingen.
- Iversen, Kirsten (2007): Auswirkungen der neuen Hochrechnung für den Mikrozensus ab 2005. In: *Wirtschaft und Statistik* (8), S. 739–747.
- Jansen, Andreas (2013): Kulturelle Muster des Altersübergangs: Der Einfluss kultureller Normen und Werte auf die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in Europa. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65. Jg., Heft 2, S. 223–251.
- Janßen, Daniela/Nachreiner, Friedhelm (2004): Flexible Arbeitszeiten. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
- Kaldybajewa, Kalamkas/Kruse, Edgar (2006): Eine neue vorgezogene, abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte mit 45 »Versicherungsjahren«? Statistische Fakten, Hintergründe und Bewertungen zu diesem Vorschlag. In: *RV aktuell* (11), S. 434–448.
- Kaldybajewa, Kalamkas/Kruse, Edgar (2007): Altersteilzeit immer beliebter. In: *RV aktuell* (8), S. 244–253.

- Karasek, Robert A. (1979): Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. In: *Administrative Science Quarterly* 24 (2), S. 285–308.
- Keese, Mark (o.J.): A method for calculating the average effective age of retirement. OECD. o. O. <http://www.oecd.org/dataoecd/3/0/39371923.pdf>, Download am 21.1.2016.
- Kettner, Anja/Rebien, Martina (2007): Hartz-IV-Reform: Impulse für den Arbeitsmarkt. Nürnberg (IAB-Kurzbericht, 19/2007).
- Ketzmerick, Thomas/Terpe, Sylvia (2000): Die Blockierung der Generationenablösung im ostdeutschen Beschäftigungssystem. In: George, Rainer/Struck, Olaf (Hrsg.): *Generationsaustausch im Unternehmen*. München, Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 177–190.
- Kieselbach, Thomas (2001): Sozialer Konvoi und nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit: Perspektiven eines zukünftigen Umgangs mit beruflichen Transitionen. In: Zempler, Jeannette/Bacher, Johann/Moser, Klaus (Hrsg.): *Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Interventionen*. Opladen: Leske + Budrich (Psychologie sozialer Ungleichheit, Band 12), S. 381–396.
- Kistler, Ernst/Ebert, Andreas/Guggemos, Peter/Lehner, Maria/Buck, Hartmut/Schletz, Alexander (2006): *Altersgerechte Arbeitsbedingungen*. In: *Machbarkeitsstudie für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*, Berlin.
- Kistler, Ernst/Ebert, Andreas/Stecker, Christina (2007): Steigende Beschäftigung Älterer: Sind wir wirklich auf dem richtigen Weg? In: *Deutsche Rentenversicherung* (10), S. 651–664.
- Klammer, Ute/Weber, Helmut (2001): Flexibel in den Ruhestand? Ergebnisse und Überlegungen zur Altersteilzeit. In: *WSI-Mitteilungen* (2), S. 102–112.
- Knesebeck, Olaf von dem/Siegrist, Johannes (2004): Mangelnde Reziprozität in engen sozialen Beziehungen, Depressivität und eingeschränkte subjektive Gesundheit. In: *Sozial- und Präventivmedizin* 49, S. 336–343.
- Knuth, Matthias (1996): *Drehscheiben im Strukturwandel. Agenturen für Mobilitäts-, Arbeits- und Strukturförderung*. Berlin: edition sigma.
- Knuth, Matthias (2011): Widersprüchliche Dynamiken im deutschen Arbeitsmarkt. In: *WSI-Mitteilungen* 64 (11), S. 580–587.
- Knuth, Matthias/Kalina, Thorsten (2002a): Early exit from the labour force between exclusion and privilege: unemployment as a transition from employment to retirement in West Germany. In: *European Societies* 4, S. 393–418.
- Knuth, Matthias/Kalina, Thorsten (2002b): »Vorruhestand« verfestigt die Arbeitslosigkeit. Kalkulierte Arbeitslosigkeit Älterer behindert Aktivierung der Arbeitsmarktpolitik. Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen



- (IAT-Report, 2). <http://www.iaq.uni-due.de/iat-report/2002/report2002-02.pdf>, Download 21.1.2016.
- Knuth, Matthias/Schweer, Oliver/Siemes, Sabine (2004): Drei Menüs – und kein Rezept? Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in Großbritannien, in den Niederlanden und in Dänemark. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Knuth, Matthias/Stegmann, Tim/Zink, Lina (2013): Chancen für ältere Langzeitarbeitslose: Wie das Bundesprogramm »Perspektive 50plus« wirkt. In: Soziale Sicherheit (7), S. 251–259.
- Knuth, Matthias/Stegmann, Tim/Zink, Lina (2014): Die Wirkungen des Bundesprogramms »Perspektive 50plus«. Chancen für ältere Langzeitarbeitslose. Düsseldorf (IAQ-Report, 2014–1). <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2014/report2014-01.php>, Download 21.1.2016.
- Köhler-Rama, Tim/Lohmann, Albrecht/Viebrok, Holger (2011): Vorschläge zu einer Leistungsverbesserung bei Erwerbsminderungsrenten aus der Rentenversicherung. In: Zeitschrift für Sozialreform 56 (1), S. 59–83.
- Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 37 (1), S. 1–29.
- Kohli, Martin (2000): Altersgrenzen als gesellschaftliches Regulativ individueller Lebenslaufgestaltung: ein Anachronismus? In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie; Supplement (1), S. 15–23.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (Hrsg.) (1998): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen, Maßnahmen. Leitsätze, Zusammenfassung und Schlußfolgerungen der Teile I, II und III des Kommissionsberichts. München: Olzog.
- Kotthoff, Hermann/Reindl, Josef (1990): Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb. Göttingen: Schwartz.
- Kress, Ulrike (1998): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (3).
- Kroll, Lars Eric/Müters, Stephan/Dragano, Nico (2011): Arbeitsbelastungen und Gesundheit. Robert Koch-Institut. Berlin (GBE kompakt).
- Kroll, Lars Eric/Ziese, Thomas (2009): Kompression oder Expansion der Morbidität? In: Böhm, Karin/Tesch-Römer, Clemens/Ziese, Thomas (Hrsg.): Gesundheit und Krankheit im Alter. Berlin: Robert Koch-Institut (Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes), S. 105–112.

- Kubicek, Bettina/Korunka, Christian/Hoonakker, Peter/Raymo, James M. (2010): Work and Family Characteristics as Predictors of Early Retirement in Married Men and Women. *Research on Aging* 32 (4), p. 467–498.
- Kühntopf, Stefan/Tivig, Thusnelda (2007): Frühverrentungsabschläge und Lebensdauer nach Renteneintritt. In: *Wirtschaftspolitische Blätter* (4), S. 807–819.
- Künzler, Ingrid (2011): Die gesicherten Risiken. In: Eichenhofer, Eberhard/Schmährl, Winfried/Rische, Herbert (Hrsg.): *Handbuch der Gesetzlichen Rentenversicherung, SGB VI*. Neuwied.
- Kurz-Scherf, Ingrid (2004): »Hauptsache Arbeit«? Blockierte Perspektiven im Wandel von Arbeit und Geschlecht. In: Baatz, Dagmar/Rudolf, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hrsg.): *Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit*, Bd. 1. Münster: Westfälisches Dampfboot (Arbeit, Demokratie, Geschlecht, 1), S. 24–47.
- Lampert, Heinz/Schüle, Ulrich (1988): Alternativen eines gleitenden und flexiblen Übergangs in den Ruhestand. In: Schmährl, Winfried (Hrsg.): *Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase? Zur Gestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand in der Bundesrepublik Deutschland*. Tübingen: J. C. B. Mohr, S. 161–177.
- Lampert, Thomas/Kroll, Lars Eric (2014): Soziale Unterschiede in der Mortalität und Lebenserwartung. Robert Koch-Institut. Berlin (GBE kompakt, 5(2)).
- Latniak, Erich/Gerlmaier, Anja (2006): Zwischen Innovation und alltäglichem Kleinkrieg: zur Belastungssituation von IT-Beschäftigten. Institut Arbeit und Technik. Gelsenkirchen (IAT-Report, 2006-04). <http://www.iaa.uni-due.de/iat-report/2006/report2006-04.pdf>, Download am 21.1.2016.
- Lazarus, Richard S./Launier, Raymond (1981): Streßbezogene Transaktionen zwischen Person und Umwelt. In: Nitsch, Jürgen R. (Hrsg.): *Streß. Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen*. Bern: Verlag Hans Huber, S. 213–259.
- Leber, Ute/Stegmaier, Jens/Tisch, Anita (2013): Altersspezifische Personalpolitik: Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren. Nürnberg (IAB Kurzbericht, 13/2013).
- Leicht, René (1995): *Die Prosperität kleiner Betriebe. Das längerfristige Wandlungsmuster von Betriebsgrößen und -strukturen*. Heidelberg: Physica-Verlag. <http://www.worldcat.org/oclc/243807477>, Download am 21.1.2016.
- Lohmann-Haislah, Andrea (2012): *Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden*. Dortmund, Berlin, Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Lott, Margit/Spitznagel, Eugen (2010): Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb (IAB-Kurzbericht, 11).

- Lutz, Burkart/Grünert, Holle (1996): Der Zerfall der Beschäftigungsstrukturen der DDR 1989–1993. In: Burkhart Lutz/Hildegard Maria Nickel/Rudi Schmidt (Hrsg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. Opladen: Leske + Budrich (Berichte der Kommission für die Erforschung des Sozialen und Politischen Wandels in den Neuen Bundesländern e. V. (KSPW), 1), S. 69–120.
- Maintz, Gunda (2003): Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer – Abschied vom Defizitmodell. In: Badura, Bernhard/Schellschmidt, Henner/Vetter, Christian (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2002. Demographischer Wandel: Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 43–55.
- Martin, Stefanie/Zollmann, Pia/Buschmann-Steinhage, Rolf (2012): Projektbericht I zur Studie »Sozioökonomische Situation von Personen mit Erwerbsminderung«. Berlin (DRV-Schriften, 99).
- Maxin, Leena/Deller, Jürgen (2010): Beschäftigung statt Ruhestand: Individuelles Erleben von Silver Work. In: Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 35 (4), S. 767–800.
- Mörschel, Richard/Rehfeld, Uwe (1981): Untersuchungen der Rentenzugänge im Zeitablauf, Teil I: Der Zugang an Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten in den Rentenversicherungen der Arbeiter und der Angestellten – ein Maß für Umfang und Entwicklung der Invalidität? In: Deutsche Rentenversicherung (4), S. 234–253.
- Morschhäuser, Martina (1999): Grundzüge altersgerechter Arbeitsgestaltung. In: Gussone, Max/Huber, Achim/Morschhäuser, Martina/Petrenz, Johannes (Hrsg.): Ältere Arbeitnehmer. Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag (Handbücher für die Unternehmenspraxis), S. 101–185.
- Morschhäuser, Martina (Hrsg.) (2002): Gesund bis zur Rente. Konzepte gesundheits- und altersgerechter Arbeits- und Personalpolitik. (Demographie und Erwerbsarbeit). Stuttgart: Fraunhofer IRB Verlag.
- Morschhäuser, Martina (2003): Gesund bis zur Rente? Ansatzpunkte einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik. In: Badura, Bernhard/Schellschmidt, Henner/Vetter, Christian (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2002. Demographischer Wandel: Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 59–71.
- Mossey, Jana M./Shapiro, Evelyn (1982): Self-rated health: A predictor of mortality among the elderly. In: American journal of public health 72 (8), S. 800–808.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform (7/8), S. 415–434; 457–475.

- Müller, Andreas/Weigl, Matthias (2014): Ressourcenorientierte Ansätze altersgerechter Arbeitsgestaltung. In: informationsdienst altersfragen 41 (2), S. 3–9.
- Mümken, Sarah/Brussig, Martin (2013a): Sichtbare Arbeitslosigkeit: Unter den 60- bis 64-jährigen deutlich gestiegen: Reformen zielen auf eine Verlängerung der Erwerbsphasen ab, doch auch die Altersarbeitslosigkeit steigt. Duisburg, Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2013-01). <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2013/2013-01/auem2013-01.pdf>, Download am 21.1.2016.
- Mümken, Sarah/Brussig, Martin (2013b): Die Arbeitsmarktpolitik wendet sich Älteren zu: Während Wege in die Frühverrentung versperrt wurden, ist die Förderung der Älteren ausgebaut worden. Duisburg, Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2013-02). <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2013/2013-02/auem2013-02.pdf>, Download am 21.1.2016.
- Mümken, Sarah/Brussig, Martin/Knuth, Matthias (2011): Beschäftigungslosigkeit im Alter. Die Älteren ab 60 Jahren sind besonders betroffen. Duisburg, Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2011-01), <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2011/2011-01/auem2011-01.pdf>, Download am 21.1.2016.
- Naegele, Gerhard (1992): Zwischen Arbeit und Rente. Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer. Augsburg: Maro-Verl (Beiträge zur Sozialpolitik-Forschung, 9).
- Naegele, Gerhard (2004): Zwischen Arbeit und Rente. Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer. 2. Aufl. Augsburg: Maro-Verlag.
- Ng, Thomas W.H./Feldman, Daniel C. (2012): Evaluating Six Common Stereotypes About Older Workers with Meta-Analytical Data. In: *Personnel Psychology* 65 (4), S. 821–858.
- Nienhüser, Werner (1998): Ursachen und Wirkungen betrieblicher Personalstrukturen. Stuttgart: Schäffer-Poeschel (Betriebswirtschaftliche Abhandlungen, N.F., Bd. 107).
- Nullmeier, Frank (2011): Politische Rahmenbedingungen der Rentenpolitik. In: Eichenhofer, Eberhard/Schmähl, Winfried/Rische, Herbert (Hrsg.): *Handbuch der Gesetzlichen Rentenversicherung*, SGB VI. Neuwied, S. 141–168.
- Nürnberger, Ingo (2007): Was bekommen künftige Rentner? Neue AVID-Studie liefert wichtige Tendaussagen. In: *Soziale Sicherheit* 56 (12), S. 405–416.
- OECD (2013): *Pensions at a Glance 2013*: OECD Publishing.
- Office for Official Publications of the European Communities (2003): *The European Union labour force survey. Methods and definitions – 2001*. Luxembourg.
- Ohsmann, Sabine/Stolz, Ulrich/Thiede, Reinhold (2004): Rentenabschläge bei vorzeitigem Rentenbeginn: Was ist versicherungsmathematisch fair? In: *Sozialer Fortschritt* 53 (10), S. 267–271.

- Oldenbourg, Rita/Ilmarinen, Juhani (2010): Für eine lebenslaufbezogene Arbeitsfähigkeitspolitik. In: Naeglele Gerhard/Bertermann, Britta (Hrsg.): Soziale Lebenslaufpolitik. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Sozialpolitik und Sozialstaat), S. 429–448.
- Osiander, Christopher (2013): Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft gering qualifizierter Arbeitsloser. In: Zeitschrift für Sozialreform (4), S. 493–513.
- Peter, Richard/Hasselhorn, Hans Martin (2013): Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe. In: Bundesgesundheitsblatt 56 (3), S. 415–421.
- Pfarr, Heide (2005): Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit. Betriebliche Erfahrungen mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. 1. Aufl. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Picot, Arnold/Reichwald, Ralf/Wigand, Rolf T. (1998): Die grenzenlose Unternehmung. Information, Organisation und Management. Lehrbuch zur Unternehmensführung im Informationszeitalter. Wiesbaden: Gabler.
- Pimpertz, Jochen/Schäfer, Holger (2009): Was kostet der vorzeitige Ausstieg aus dem Erwerbsleben? (iw-Trends, 1). [http://www.iwkoeln.de/\\_storage/asset/74207/storage/master/file/519336/download/trends01\\_09\\_1.pdf](http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/74207/storage/master/file/519336/download/trends01_09_1.pdf), Download am 21.1.2016.
- Radl, Jonas (2007): Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters – Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand. In: Zeitschrift für Soziologie 36, S. 43–64.
- Radl, Jonas (2013): Labour Market Exit and Social Stratification in Western Europe: The Effects of Social Class and Gender on the Timing of Retirement. In: European Sociological Review 29 (3), S. 654–668.
- Reichert, Karlheinz (2011): Rentenrechtliche Zeiten und Beitragszeiten. In: Eichenhofer, Eberhard/Schmähl, Winfried/Rische, Herbert (Hrsg.): Handbuch der Gesetzlichen Rentenversicherung, SGB VI. Neuwied, S. 497–526.
- Rengers, Martina (2004): Das international vereinbarte Labour-Force-Konzept. In: Wirtschaft und Statistik (12), S. 1369–1383. [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Arbeitsmarkt/InternationalvereinbarteLabour\\_Force\\_Konzept.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Arbeitsmarkt/InternationalvereinbarteLabour_Force_Konzept.pdf?__blob=publicationFile), Download am 21.1.2016.
- Rheinberg, Alexander/Hummel, Markus (2007): Schwierige Fortschreibung: Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg (IAB-Kurzbericht, 18/2007).
- Riphahn, Regina T. (1997): Older workers' responses to health shocks. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 66 (1), S. 71–79.
- Riphahn, Regina T./Blau, David M. (1998): Labor Force Transitions of Older Married Couples in Germany (IZA discussion paper, 5).

- Riphahn, Regina/Schmidt, Peter (1997): Determinanten des Rentenzugangs – Eine Analyse altersspezifischer Verrentungsraten. In: *Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften* 48 (1), S. 113–147.
- Rische, Herbert (2010): Die Absicherung des Erwerbsminderungsrisikos – Handlungsbedarf und Reformoptionen. In: *RV aktuell* (1), S. 1–9.
- Rische, Herbert (2011): Zukunftsperspektiven der Rentenversicherung. In: Eichenhofer, Eberhard/Schmähl, Winfried/Rische, Herbert (Hrsg.): *Handbuch der Gesetzlichen Rentenversicherung, SGB VI*. Neuwied, S. 1157–1188.
- Ritter, Gerhard A. (2007): Der Preis der deutschen Einheit. Die Wiedervereinigung und die Krise des Sozialstaats. 1. Aufl., brosch. Sonderausg. entspricht der 2., erw. Aufl. der geb. Ausgabe. München: C.H. Beck.
- Robroek, Suzan J.W./Schuring, Merel/Croezen, Simone/Stattin, Mikael/Burdorf, Alex (2013): Poor health, unhealthy behaviors, and unfavorable work characteristics influence pathways of exit from paid employment among older workers in Europe: a four year follow-up study. In: *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 39 (2), S. 125–133.
- Rohrbach-Schmidt, Daniela/Hall, Anja (2013): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Version 3.0. Bundesinstitut für Berufsbildung – Forschungsdatenzentrum (BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte, 1).
- Scherer, Peter (2002): Age of Withdrawal from the Labour Force in OECD Countries. OECD. Paris (OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, 49).
- Schimpl-Neimanns, Bernd (2003): Mikrodaten-Tools: Umsetzung der Berufsklassifikation von Blossfeld auf die Mikrozensen von 1973–1998 (ZUMA-Methodenbericht 2003/10): Mannheim.
- Schmähl, Winfried (2011a): Die Entwicklung der Rentenversicherung vom Ende des Zweiten Weltkrieges bis zum Mauerfall (1945–1989). In: Eichenhofer, Eberhard/Schmähl, Winfried/Rische, Herbert (Hrsg.): *Handbuch der Gesetzlichen Rentenversicherung, SGB VI*. Neuwied, S. 33–66.
- Schmähl, Winfried (2011b): Von der Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung zu deren partiellen Ersatz: Ziele, Entscheidungen sowie sozial- und verteilungspolitische Wirkungen. Zur Entwicklung von der Mitte der 1990er Jahre bis 2009. In: Eichenhofer, Eberhard/Schmähl, Winfried/Rische, Herbert (Hrsg.): *Handbuch der Gesetzlichen Rentenversicherung, SGB VI*. Neuwied, S. 169–249.
- Schmid, Alfons/Krömmelbein, Silvia/Klems, Wolfgang/Gaß, Gerald/Angerhausen, Susanne (1992): Neue Wege der Arbeitsmarktpolitik für Langzeitarbeitslose – Sonderprogramm und Modellvorhaben. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 25 (3), S. 323–333.

- Schmidt, Peter (1995): Die Wahl des Rentenalters. Eine theoretische und empirische Analyse des Rentenzugangsverhaltens in West- und Ostdeutschland. Frankfurt a. M.: Lang.
- Schmitz, Jutta (2014): Erwerbstätigkeit trotz Rente. In: Kistler, Ernst/Trischler, Falko (Hrsg.): Reformen auf dem Arbeitsmarkt und in der Alterssicherung – Folgen für die Einkunftsfrage im Alter. Düsseldorf (edition der Hans-Böckler-Stiftung, 196), S. 149–169.
- Schneider, Hilmar/Schultz, Birgit (2001): Beträchtlicher Forschungsbedarf bei der Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Das Beispiel der Mitnahmeeffekte bei Strukturanpassungsmaßnahmen für ostdeutsche Wirtschaftsunternehmen. IWH Institut für Wirtschaftsforschung Halle (Wirtschaft im Wandel, 1).
- Schneider, Lutz (2007): Zu alt für einen Wechsel? Zum Zusammenhang von Alter, Lohndifferentialen und betrieblicher Mobilität. In: Sozialer Fortschritt 56 (7/8), S. 180–186.
- Schneider, Wolfgang (2011): Psychosoziale Herausforderungen der Arbeitswelt in der postmodernen Gesellschaft. In: Psychotherapeut 56 (1), S. 8–15.
- Schreiber, Sven/Beyerle, Hubert (2014): Europas künftige Rentenkluft. In: Wirtschaftsdienst 94 (5), S. 364–368.
- Schulze, Isabelle/Jochem, Sven (2007): Germany: Beyond Policy Gridlock. In: Immergut, Ellen M./ Anderson, Karen M./Schulze, Isabelle (Hrsg.): The handbook of West European pension politics. Oxford, New York: Oxford University Press, S. 660–710.
- Siegrist, Johannes (1996): Soziale Krisen und Gesundheit: eine Theorie der Gesundheitsförderung am Beispiel von Herz-Kreislauf-Risiken im Erwerbsleben. Göttingen: Hogrefe (Reihe Gesundheitspsychologie, 5).
- Siegrist, Johannes/Marmot, Michael (Hrsg.) (2008): Soziale Ungleichheit und Gesundheit. Erklärungsansätze und gesundheitspolitische Folgerungen. Bern: Huber.
- Simonson, Julia/Kelle, Nadiya/Gordo, Laura Romeu/Grabka, Markus M./Rasner, Anika/Westermeier, Christian (2012): Ostdeutsche Männer um 50 müssen mit geringeren Renten rechnen. In: DIW-Wochenbericht 79 (23), S. 3–13.
- Singer, Christine/Toomet, Ott-Siim (2013): On government-subsidized training programs for older workers (IAB Discussion Paper, 21).
- Sinn, Gerlinde/Sinn, Hans-Werner (1991): Kaltstart. Volkswirtschaftliche Aspekte der deutschen Vereinigung. Tübingen: J. C. B. Mohr.
- Skirbekk, Vegard (2004): Age and Individual Productivity: A Literature Survey. In: Feichtinger, G. (Hrsg.): Vienna Yearbook of Population Research. Wien: Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, S. 133–153.

- Sonntag, Karlheinz/Frieling, Ekkehart/Stegmaier, Ralf (2012): Lehrbuch Arbeitspsychologie. 3., vollständig überarbeitete Auflage, Bern: Huber.
- Sozialdemokratische Partei Deutschlands (2011): Gute Arbeit für ein besseres Leben. Leitantrag. Berlin.
- Stansfeld, Stephen A./Shipley, Martin J./Head, Jenny/Fuhrer, Rebecca (2012): Repeated job strain and the risk of depression: longitudinal analyses from the Whitehall II study. In: *American Journal of Public Health* 102 (12), S. 2360–2366.
- Statistisches Bundesamt (2010): Mikrozensus – Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit – Deutschland (Fachserie 1 Reihe 4.1.1). Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2011): Generationensterbetafeln für Deutschland. Modellrechnungen für die Geburtsjahrgänge 1896–2009. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2015): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden.
- Stehr, Nico (2001): Moderne Wissensgesellschaften. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* (B 36), S. 7–14.
- Stitzel, Michael (1985): Der gleitende Übergang in den Ruhestand – eine Pensionierungsform der Zukunft? In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 18 (1), S. 116–123.
- Stock, James H./Wise, David A. (1990): Pensions, the Option Value of Work, and Retirement. In: *Econometrica* 58, S. 1151–1180.
- Streeck, Wolfgang/Höpner, Martin (Hrsg.) (2003a): Alle Macht dem Markt? Fallstudien zur Abwicklung der Deutschland AG. Frankfurt a. M., New York: Campus (Schriften des Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung Köln, Bd. 47).
- Streeck, Wolfgang/Höpner, Martin (2003b): Einleitung: Alle Macht dem Markt? In: Streeck, Wolfgang/Höpner, Martin (Hrsg.): Alle Macht dem Markt? Fallstudien zur Abwicklung der Deutschland AG. Frankfurt a. M., New York: Campus (Schriften des Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung Köln, Bd. 47), S. 11–59.
- Struck, Olaf/Köhler, Christoph (Hrsg.) (2004): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Szydlik, Marc/Ernst, Jochen (1996): Der Übergang in den Ruhestand in Westdeutschland zwischen 1984 und 1992. In: Zapf, Wolfgang (Hrsg.): *Lebenslagen im Wandel: Sozialberichterstattung im Längsschnitt*. Frankfurt a. M., New York: Campus (Sozio-ökonomische Daten und Analysen für die Bundesrepublik Deutschland, 7), S. 264–290.



- Teipen, Christina (2003): Die Frühverrentung im Wandel betrieblicher Strategien. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Thielen, Karsten/Kroll, Lars Eric (2013): Alter, Berufsgruppen und psychisches Wohlbefinden. In: Bundesgesundheitsblatt 56 (3), S. 359–366.
- TNS Infratest (2012): Alterssicherung in Deutschland 2011 (AVID 2011). Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin (Forschungsbericht, 431).
- Trischler, Falko (2014): Erwerbsverlauf, Altersübergang, Alterssicherung. Zunehmende soziale Ungleichheit im Alter. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Trischler, Falko/Kistler, Ernst (2010): Gute Erwerbsbiographien. Arbeitsbedingungen und Erwerbsverlauf. Stadtbergen (Arbeitspapier, 2).
- Trischler, Falko; Kistler, Ernst (2011a): Gute Erwerbsbiographien. Der Einfluss des Wandels der Erwerbsverläufe auf die individuellen Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung. Stadtbergen (INIFES Arbeitspapier, 4).
- Trischler, Falko/Kistler, Ernst (2011b): Gute Erwerbsbiographien: Erwerbsverläufe und Alterseinkünfte im Paar- und Haushaltskontext. Stadtbergen (INIFES Arbeitspapier, 5).
- Troll, Lothar (2003): Die Arbeitsmittellandschaft in Deutschland. In: Berufsbildung für eine globale Gesellschaft – Perspektiven im 21. Jahrhundert. 4. BIBB-Fachkongress 2002; Ergebnisse und Ausblicke; mit umfassender Dokumentation auf CD-ROM; English print version. Bielefeld: Bertelsmann, ohne Seiten.
- Ulich, Eberhard (2008): Gesundheitliche Belastungen in der Arbeitswelt. In: Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (Hrsg.): Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland. Berlin: BDP, S. 8–20.
- van Dalen, Hendrik P./Henkens, Kène/Schippers, Joop (2009): Dealing with older workers in Europe: a comparative survey of employers' attitudes and actions. In: Journal of European Social Policy 19 (1), S. 47–60.
- van den Berg, Tilja/Elders, Leo/de Zwart, Bart/Burdorf, Alex (2009): The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. In: Occupational and Environmental Medicine 66 (4), S. 211–220.
- van den Berg, Tilja I J/Elders, Leo A M/Burdorf, Alex (2010): Influence of health and work on early retirement. In: Journal of Occupational and Environmental Medicine, 52 (6), S. 576–583.
- van Rijn, Rogier M/Robroek, Suzan J W/Brouwer, Sandra/Burdorf, Alex (2014): Influence of poor health on exit from paid employment: a systematic review. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 71 (4), p. 295–301.
- Viebrok, Holger (1997): Das Arbeitsangebot im Übergang von der Beschäftigung in den Ruhestand. Eine Analyse der Arbeitsanreize durch sozialrechtliche Regelungen in der Spätphase des Erwerbslebens. Frankfurt a. M.: Peter Lang.

- Virtanen, Marianna/Oksanen, Tuula/Batty, G. David/Ala-Mursula, Leena/Salo, Paula/Elovainio, Mark et al. (2014): Extending employment beyond the pensionable age: A cohort study of the influence of chronic diseases, health risk factors, and working conditions. *PLoS ONE* 9 (2).
- Vogler-Ludwig, Kurt (2009): Monitoring the duration of active working life in the European Union. Final Report. European Commission DG for Employment Social Affairs.
- Vogler-Ludwig, Kurt/Düll, Nicola (2008): Analysis of the average exit age from the labour force. Final report. *economix research & consulting*. München.
- Wagner, Gert G./Göbel, Jan/Krause, Peter/Pischner, Rainer/Sieber, Ingo (2008): Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). In: *AStA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv* 2 (4), S. 301–328.
- Wahrendorf, Morten/Dragano, Nico/Siegrist, Johannes (2013): Social Position, Work Stress, and Retirement Intentions: A Study with Older Employees from 11 European Countries. *European Sociological Review* 29 (4), p. 792–802.
- Wanger, Susanne (2009): Altersteilzeit: Beliebt, aber nicht zukunftsgerecht. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg (IAB-Kurzbericht, 08/2009).
- Warnecke, Hans-Jürgen (1993): Revolution der Unternehmenskultur. Das fraktale Unternehmen. Berlin: Springer.
- Wassermann, Wolfram/Rudolph, Wolfgang (2007): Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung. Hans-Böckler-Stiftung (Arbeitspapier, 148).
- Watzka, Klaus (1990): Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose: Kritik an einem Programm. In: *Personalführung* (2), S. 133–134.
- Werdning, Martin (2007): Versicherungsmathematisch korrekte Abschläge für die gesetzliche Rentenversicherung. In: *ifo Schnelldienst* (16), S. 19–32.
- Windolf, Paul/Brinkmann, Ulrich/Kulke, Dieter (1999): Warum blüht der Osten nicht? Zur Transformation der ostdeutschen Betriebe. Berlin: edition sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 13).
- Wirtz, Anna/Nachreiner, Friedhelm/Beermann, Beate/Brencheidt, Frank/Siefer, Anke (2009): Lange Arbeitszeiten und Gesundheit. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. [www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/artikel20.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=7](http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/artikel20.pdf?__blob=publicationFile&v=7), Download 21.1.2016.
- Wübbecke, Christina (2005): Der Übergang in den Rentenbezug im Spannungsfeld betrieblicher Personal- und staatlicher Sozialpolitik. Textband. Nürnberg: IAB zugl. Erlangen Nürnberg Univ. Diss. 2004 (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 290.1).

- Wurm, Susanne (2006): Gesundheitliche Potenziale und Grenzen älterer Erwerbspersonen. In: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.): Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer – Voraussetzungen und Möglichkeiten. Berlin e. a.: LIT (Expertisen zum fünften Altenbericht der Bundesregierung, 2), S. 7–97.
- Wurm, Susanne/Engstler, Heribert/Tesch-Roemer, Clemens (2009): Ruhestand und Gesundheit. Expertise für die Akademiengruppe »Altern in Deutschland« der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina und der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften (acatech). Deutsches Zentrum für Altersfragen. Berlin (DZA – Diskussionspapier, 46).
- Zähle, Tanja/Möhring, Katja/Krause, Peter (2009): Erwerbsverläufe beim Übergang in den Ruhestand. In: WSI-Mitteilungen 62 (11), S. 586–595.
- Zwick, Thomas (2009): Senioritätsentlohnung in Deutschland im internationalen Vergleich. In: Nova Acta Leopoldina NF 100 (365), S. 88–95.
- Zwick, Thomas/Göbel, Christian (2010): Which Personnel Measures are Effective in Increasing Productivity of Old Workers? Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. Mannheim (ZEW Discussion Paper, 10-069).



## Auflistung aller Altersübergangs-Reporte

Nummer	Titel	Autoren
2014-03	Arbeitsbedingungen und Gesundheit älterer Erwerbstätiger	Mümken
2014-02	Langfristige Entwicklungen bei Neueinstellungen von Älteren: Altersungleichheit bei Neueinstellungen geht leicht zurück	Brussig/Eggers
2014-01	Entwicklung des Erwerbsaustrittsalters: Anstieg und Differenzierung	Brussig/Ribbat
2013-03	Regionale Unterschiede im Altersübergang	Mümken/Brussig
2013-02	Die Arbeitsmarktpolitik wendet sich Älteren zu: Während Wege in die Frühverrentung versperrt wurden, ist die Förderung der Älteren ausgebaut worden	Mümken/Brussig
2013-01	Sichtbare Arbeitslosigkeit: Unter den 60- bis 64-Jährigen deutlich gestiegen: Reformen zielen auf eine Verlängerung der Erwerbsphasen ab, doch auch die Altersarbeitslosigkeit steigt	Mümken/Brussig
2012-04	Erwerbsminderung und Arbeitsmarkt: Arbeitslosigkeit und regionale Unterschiede prägen Zugänge in Erwerbsminderungsrenten	Brussig
2012-03	Erwerbsminderungsrenten: Strukturen, Trends und aktuelle Probleme	Bäcker
2012-02	Weiter steigendes Renteneintrittsalter, mehr Renteneintritte aus stabiler Beschäftigung, aber zunehmend geringere Altersrenten bei Langzeitarbeitslosen: Aktuelle Entwicklungen beim Rentenzugang	Brussig
2012-01	Alterserwerbsbeteiligung in Europa. Deutschland im internationalen Vergleich	Mümken/Brussig
2011-03	Neueinstellungen im Alter: Tragen sie zu verlängerten Erwerbsbiografien bei?	Brussig

<b>Nummer</b>	<b>Titel</b>	<b>Autoren</b>
2011-02	Weitere Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ab 50 Jahren	Brussig
2011-01	Beschäftigungslosigkeit im Alter – Die Älteren ab 60 Jahren sind besonders betroffen	Mümken/Brussig/ Knuth
2010-05	Erwerbstätigkeit im Alter hängt vom Beruf ab – Ausdifferenzierung der Erwerbschancen vor allem nach dem 60. Lebensjahr, in einigen Berufen aber schon früher	Brussig
2010-04	Höhere Alterserwerbsbeteiligung durch längere Erwerbsphasen – In jüngeren Kohorten sind mehr Menschen länger erwerbstätig als in älteren Kohorten	Brussig
2010-03	Anhaltende Ungleichheiten in der Erwerbsbeteiligung Älterer – Zunahme an Teilzeitbeschäftigung. Inzwischen steigt auch die Erwerbsbeteiligung im Rentenalter	Brussig
2010-02	Künftig mehr Zugänge in Altersrenten absehbar – Gegenwärtig kein Ausweichen in die Erwerbsminde- rungsrente zu beobachten	Brussig
2010-01	Fast die Hälfte aller neuen Altersrenten mit Abschlä- gen – Quote weiterhin steigend. Probleme mit dem Anstieg der Altersgrenzen vor allem bei Arbeitslosen, aber auch bei Erwerbstätigen	Brussig
2009-02	Altersteilzeit: Zunehmend Beschäftigungsbrücke zum späteren Renteneintritt. Wegfall der Förderung ver- engt auch den Zugang in nichtgeförderte Altersteil- zeit – Nachfolgetarifverträge fehlen	Brussig/Knuth/ Wojtkowski
2009-01	Neueinstellungen von Älteren: Keine Ausnahme, aber auch noch keine Normalität – Anhaltende Altersun- gleichheit bei Neueinstellungen trotz zunehmender Beschäftigungsquoten Älterer	Brussig
2008-03	Die Weichen sind gestellt – doch der Streckenausbau ist noch nicht abgeschlossen – Soziale Differenzierung im Altersübergang als Ergebnis bisheriger arbeits- markt- und rentenpolitischer Reformen	Brussig/Knuth/ Wojtkowski
2008-02	Der demographische Wandel dringt in die Betriebe vor – doch Beschäftigung jenseits von 60 Jahren hat weiterhin geringe Bedeutung	Brussig/Wojtkowski
2008-01	Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung: aktuelle demo- grafische Veränderungen geben Rückenwind	Brussig/Wojtkowski

<b>Nummer</b>	<b>Titel</b>	<b>Autoren</b>
2007-03	Mehr Ältere auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit nehmen zu	Brussig/Wojtkowski
2007-02	Rückläufige Zugänge in Altersrenten aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung – steigende Zugänge aus Arbeitslosigkeit	Brussig/Wojtkowski
2007-01	Vier von zehn Zugängen in Altersrente erfolgen mit Abschlägen – Massive Einbußen beim Rentenanspruch durch vorzeitigen Renteneintritt bei langzeitarbeitslosen Männern	Brussig
2006-02	Durchschnittliches Renteneintrittsalter steigt weiter – Wachsende Differenzierung im Rentenzugangsalter seit 2003 zu beobachten	Brussig/Wojtkowski
2006-01	Ein längeres Arbeitsleben für alle – Aktuelle renten- und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen im Lichte der Ergebnisse des »Altersübergangs-Reports«	Knuth/Büttner/ Brussig
2005-05	Höhere Erwerbsbeteiligung in Westdeutschland – Mehr Arbeitslosigkeit und Frühverrentungen in Ostdeutschland. Regionale und sozioökonomische Merkmale strukturieren den Altersübergang	Büttner
2005-04	Zunehmende Erwerbsbeteiligung von Älteren – Rentenabschläge führen zu einer höheren Erwerbsbeteiligung im Alter – Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung haben zunehmende Bedeutung beim Altersübergang	Büttner
2005-03	Die Kluft zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt wird wieder größer – Leistungsbezug »unter erleichterten Voraussetzungen« und Altersteilzeitarbeit spielen beim Altersübergang eine zunehmende Rolle	Büttner/Knuth
2005-02	Die »Nachfrageseite des Arbeitsmarktes«: Betriebe und die Beschäftigung Älterer im Lichte des IAB-Betriebspanels 2002	Brussig
2005-01	Die Wirkungsweise der Rentenreformen auf den Altersübergang	Büttner
2004-01	Spätere Zugänge in Frührenten – Regelaltersrente auf dem Vormarsch	Büttner/Knuth

Alle Reporte unter: <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/>





## Der Beirat des Forschungsprojekts

---

Projektphase	Beiratsmitglieder
2003–2005	Prof. Dr. Gerhard Bäcker, Prof. Dr. Lutz Bellmann, Dr. Dieter Bogai, Heribert Engstler, Norbert Ewald, Dieter Gleichfeld, Günter Herfarth, Prof. Dr. rer. pol. Ernst Kistler, Ingo Kolf, Edgar Kruse, Dr. Gudrun Linne, Dr. Martina Morschhäuser, Gisela Pieper, Karin Rahn, André Schleiter
2006–2008	Prof. Dr. Gerhard Bäcker, Prof. Dr. Lutz Bellmann, Dr. Dieter Bogai, Dr. Claudia Bogedan, Dieter Gleichfeld, Günter Herfarth, Prof. Dr. rer. pol. Ernst Kistler, Ingo Kolf, Edgar Kruse, Martin Mathes, Dr. Martina Morschhäuser, Gisela Pieper, Karin Rahn, Dr. Laura Romeu-Gordo, André Schleiter
2009–2011	Prof. Dr. Lutz Bellmann, Dr. Dieter Bogai, Dr. Claudia Bogedan, Dr. Jürgen Faik, Petra Ganser, Prof. Dr. rer. pol. Ernst Kistler, Ingo Kolf, Edgar Kruse, Eckehard Linnemann, Martin Mathes, Dr. Martina Morschhäuser, Dirk Neumann, Dr. Laura Romeu-Gordo
2012–2014	Prof. Dr. Lutz Bellmann, Dr. Claudia Bogedan, Dr. Jürgen Faik, Petra Ganser, Dr. Wolfgang Keck, Prof. Dr. rer. pol. Ernst Kistler, Dr. Tim Köhler-Rama, Ingo Kolf, Edgar Kruse, Eckehard Linnemann, Martin Mathes, Dirk Neumann, Dr. Laura Romeu-Gordo, Anke Siefer, Dr. Reinhold Thiede, Prof. Dr. Thomas Zwick



## Die Autorinnen und Autoren

---

**Martin Brussig** (Dr. phil.), geb. 1967, leitet die Forschungsabteilung »Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität« am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen.

**Matthias Knuth** (Prof. Dr.), geb. 1949, ist Research Fellow am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen und Vorsitzender der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF).

**Sarah Mümken** (Dr. phil.), geb. 1981, forscht und lehrt an der Jade Hochschule Oldenburg im Bereich Public Health.

# Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung



*Martin Franz, Sebastian Henn,  
Jörg Weingarten (Hg.)*  
**BRIC-Investitionen in Deutschland**  
Chancen und Risiken für Unternehmen  
und Arbeitnehmer

Juni 2016, 230 Seiten, kart., 24,99 €,  
ISBN 978-3-8376-3410-5



*Dimitrij Owetschkin*  
**Vom Verteilen zum Gestalten**  
Geschichte der betrieblichen Mitbestimmung  
in der westdeutschen Automobilindustrie  
nach 1945

Mai 2016, 380 Seiten, kart., 34,99 €,  
ISBN 978-3-8376-3409-9



*Tanja Carstensen*  
**Social Media in der Arbeitswelt**  
Herausforderungen für Beschäftigte  
und Mitbestimmung

April 2016, 230 Seiten., 24,99 €,  
ISBN 978-3-8376-3408-2